OECD-Beschäftigungsausblick 2014

OECD

OECD-Beschäftigungsausblick 2014

OECD
BESSERE POLITIK FÜR
EIN BESSERES LEBEN

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.

Dieses Dokument und die darin enthaltenen Karten berühren nicht den völkerrechtlichen Status und die Souveränität über Territorien, den Verlauf der internationalen Grenzen und Grenzlinien sowie den Namen von Territorien, Städten und Gebieten.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:
OECD (2014), *OECD-Beschäftigungsausblick 2014*, OECD Publishing.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-de

ISBN 978-92-64-22381-3 (Print)
ISBN 978-92-64-22383-7 (PDF)

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Originaltitel: *OECD Employment Outlook 2014 – Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*
Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Korrigenda zu OECD-Veröffentlichungen sind verfügbar unter: *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OECD 2014

Die OECD gestattet das Kopieren, Herunterladen und Abdrucken von OECD-Inhalten für den eigenen Gebrauch sowie das Einfügen von Auszügen aus OECD-Veröffentlichungen, -Datenbanken und -Multimediaprodukten in eigene Dokumente, Präsentationen, Blogs, Websites und Lehrmaterialien, vorausgesetzt die Quelle und der Urheberrechtsinhaber werden in geeigneter Weise genannt. Sämtliche Anfragen bezüglich Verwendung für öffentliche oder kommerzielle Zwecke bzw. Übersetzungsrechte sind zu richten an: *rights@oecd.org*. Die Genehmigung zur Kopie von Teilen dieser Publikation für den öffentlichen oder kommerziellen Gebrauch ist direkt einzuholen beim Copyright Clearance Center (CCC) unter *info@copyright.com* oder beim Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) unter *contact@cfcopies.com*.

Vorwort

Der OECD-Beschäftigungsausblick *ist eine jährlich erscheinende Publikation, in der die wichtigsten Arbeitsmarktentwicklungen und -aussichten in den Mitgliedsländern evaluiert werden. Jede Ausgabe enthält darüber hinaus mehrere Kapitel, die sich auf spezifische Aspekte der Funktionsweise von Arbeitsmärkten sowie die Politikimplikationen zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen konzentrieren. Die Sonderkapitel der diesjährigen Ausgabe behandeln die folgenden vier Themen: Jüngste Lohnentwicklungen, Beschäftigungsqualität, nichtreguläre Beschäftigung sowie die Beschäftigungseffekte von Kompetenzen und Qualifikationen. Der Bericht wird ergänzt durch Referenzstatistiken.*

Der OECD-Beschäftigungsausblick 2014 *ist das Ergebnis der Zusammenarbeit von Mitarbeitern der Direktion Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen, unterstützt durch wesentliche Beiträge von Vertretern der nationalen Regierungen. Die im vorliegenden Beschäftigungsausblick enthaltenen Einschätzungen zu den Arbeitsmarktaussichten der einzelnen Länder decken sich jedoch nicht zwangsläufig mit den Einschätzungen der betreffenden nationalen Stellen.*

Dieser Bericht wurde von Mark Keese redaktionell überarbeitet und basiert auf Beiträgen von Alexander Hijzen und Pascal Marianna (Kapitel 1 und 2), Alexander Hijzen, Anne Saint-Martin, Hande Inanc, Paolo Falco und Balint Menyhert (Kapitel 3), Andrea Bassanini und Sandrine Cazes (Kapitel 4) sowie Glenda Quintini und Stijn Broecke (Kapitel 5). Wissenschaftliche Unterstützung wurde von Dana Blumin, Sylvie Cimper, Sébastien Martin, Agnès Puymoyen und Paulina Granados Zambrano, redaktionelle Unterstützung von Natalie Corry, Rossella Iannizzotto, Monica Meza-Essid und Marlène Mohier geleistet.

Inhaltsverzeichnis

Einführung: Mehr und bessere Arbeitsplätze sind erforderlich, damit der Aufschwung allen zugute kommt 11

Abkürzungsverzeichnis 17

Zusammenfassung 19

Kapitel 1 **Aktualisierter Bericht über die Lage am Arbeitsmarkt** 23

Wichtigste Ergebnisse 24
Einleitung 26
1. Bestandsaufnahme über die Erholung des Arbeitsmarkts und den kurzfristigen Ausblick 27
2. Inwieweit hat sich der anhaltend hohe Anstieg der Arbeitslosigkeit strukturell verfestigt? 36
Schlussbetrachtungen 43
Anmerkungen 44
Literaturverzeichnis 45

Kapitel 2 **Werden die Lasten gleichmäßig verteilt? Lohnanpassungen während der Krise und der Erholung** 47

Wichtigste Ergebnisse 48
Einleitung 51
1. Lohnanpassungen während der Krise und der Erholung 51
2. Wie ist die Last der Lohnanpassung in der Erwerbsbevölkerung verteilt? 71
Schlussbetrachtungen 78
Anmerkungen 79
Literaturverzeichnis 81

Kapitel 3 **Wie gut ist Ihr Job? Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität** 85

Wichtigste Ergebnisse 86
Einleitung 88
1. Ein operationeller Rahmen für die Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität 89
2. Beschäftigungsqualitätsergebnisse und Lebensqualität 95
3. Ein statistischer Überblick über die Beschäftigungsqualität 125

Hinweis zur deutschen Ausgabe

Die Anhänge zu den einzelnen Kapiteln sowie der Statistische Anhang sind nur auf Englisch verfügbar.

Schlussbetrachtungen 133
Anmerkungen 135
Literaturverzeichnis 138

Kapitel 4 **Nichtreguläre Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit und die Zweiteilung des Arbeitsmarkts** 143

Wichtigste Ergebnisse 144
Einleitung 147
1. Umfang und Merkmale nichtregulärer Beschäftigung 149
2. Gesetzlicher Beschäftigungsschutz nichtregulär Beschäftigter 163
3. Vom Schutz zur Sicherheit: Untersuchung der Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit 180
4. Politikoptionen zur Verringerung der Arbeitsmarktsegmentierung 194
Schlussbetrachtungen 203
Anmerkungen 205
Literaturverzeichnis 210

Kapitel 5 **Die Bedeutung von Kompetenzen in der ersten Phase der Arbeitsmarktbeteiligung und darüber hinaus** 215

Wichtigste Ergebnisse 216
Einleitung 218
1. Die Bedeutung von Kompetenzen für die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen 221
2. Ineffiziente Investitionen in Bildung und Kompetenzen 235
3. Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse durch kompetenzpolitische Maßnahmen 241
Schlussbetrachtungen 258
Anmerkungen 260
Literaturverzeichnis 262

Tabellen

3.1 Beschäftigungsqualität: Aggregierte Ergebnismessgrößen und Teilkomponenten 94
3.2 Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Job Strain 116
3.3 Dashboard der Beschäftigungsqualitätsindikatoren in OECD-Ländern 126
4.1 Unbefristete und befristete Arbeitsverträge, darunter Zeitarbeitsverträge 151
4.2 Zulässige Gründe für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge 165
4.3 Dauer, Verlängerungen und Bedingungen für die Umwandlung von klassischen befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge 167
4.4 Entlassungskosten und -modalitäten für Arbeitskräfte mit klassischen befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu Personen in regulären Beschäftigungsverhältnissen 171

5.1 Glossar der in diesem Kapitel untersuchten Kompetenzbereiche 222
5.2 Arbeitsmarktbestimmungen und Rendite von Informationsverarbeitungskompetenzen 253
5.3 Arbeitgeberlernprozess und Arbeitsmarktbestimmungen 255
5.4 Rendite von Kompetenzüberschüssen..... 257

Abbildungen

1.1 Der Beschäftigungsaufschwung ist noch nicht sehr weit fortgeschritten 28
1.2 Bevölkerungsalterung und Weiterqualifizierung haben einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigung..... 30
1.3 Die Arbeitslosigkeit hat zu sinken begonnen, es sind jedoch noch weitere Fortschritte erforderlich..... 32
1.4 Die Langzeitarbeitslosigkeit verharrt auf hohem Niveau 36
1.5 Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist nach wie vor großenteils konjunkturbedingt, die strukturelle Komponente hat jedoch zugenommen 37
1.6 Die Beveridge-Kurve hat sich in einigen Ländern nach außen verschoben, in anderen jedoch nicht 38
1.7 Die schlechten Beschäftigungsaussichten sind auf eine schwache Gesamtnachfrage und eine geringere Matching-Effizienz zurückzuführen..... 41
2.1 Das Reallohnwachstum ist zurückgegangen..... 53
2.2 Das Nominallohnwachstum reagiert tendenziell schwächer auf die Arbeitslosigkeit..... 57
2.3 Die nominalen Abwärtsrigiditäten der Löhne sind seit Beginn der Krise tendenziell stärker geworden..... 62
2.4 Die Löhne neueingestellter Arbeitskräfte sind stärker konjunkturabhängig als die Löhne bereits beschäftigter Arbeitnehmer 70
2.5 Die Verlangsamung des Reallohnwachstums war breit verteilt 73
2.6 Die Lohnungleichheit blieb durch die Krise weitgehend unverändert..... 76
3.1 Zusammenhang zwischen Haushaltseinkommen und Lebenszufriedenheit 97
3.2 Durchschnittsverdienst, Einkommensungleichheit und Gesamteinkommensqualität, nach Ländern 101
3.3 Das Arbeitslosigkeitsrisiko und seine Komponenten in den OECD-Ländern..... 104
3.4 Effektive Arbeitslosenversicherung in den OECD-Ländern..... 106
3.5 Arbeitsmarktunsicherheit in den OECD-Ländern..... 112
3.6 Überhöhte Anforderungen, unzureichende Ressourcen und Job Strain, 2010..... 119
3.7 Zusammenhang zwischen Job Strain, Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit, 2010..... 120
3.8 Reduzierter Job-Strain-Index für 32 OECD-Länder 124
3.9 Ein synthetisches Bild der Länderergebnisse in den drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität..... 127
3.10 Zusammenhang zwischen Beschäftigungsqualität und Beschäftigungsquantität..... 128

3.11 Beschäftigungsqualität und -quantität nach soziodemografischen Gruppen 131
3.12 Beschäftigungsqualität und -quantität nach Beschäftigungsformen 132
4.1 Befristete Beschäftigungsverhältnisse bei Neueinstellungen, 2006-2007 und 2011-2012 153
4.2 Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse 154
4.3 Gründe für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, 2011-2012 155
4.4 Anteil der abhängigen Selbstständigen in Prozent der abhängig Beschäftigten, 2010 157
4.5 Befristete Beschäftigung nach Altersgruppe, 2011-2012 158
4.6 Befristete Beschäftigung nach Bildungsniveau, Personen im Alter von 25-54 Jahren, 2011-2012 160
4.7 Unterschiede bei den Informationsverarbeitungskompetenzen zwischen befristet und regulär Beschäftigten 161
4.8 Befristet Beschäftigte, im Alter von 25-54 Jahren, nach Beruf, 2011-2012 162
4.9 Auswirkung der Vertragsform auf die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Jahres aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit überzugehen ... 182
4.10 Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit je Vertragsform 183
4.11 Wahrnehmung der Beschäftigungsunsicherheit durch atypisch Beschäftigte in Ländern mit strengen und lockeren Beschäftigungsschutzbestimmungen (BSB) ... 185
4.12 Lohnnachteile für atypisch Beschäftigte 188
4.13 Drei-Jahres-Übergangsraten von befristeter in unbefristete Beschäftigung 192
4.14 Befristet Beschäftigte und arbeitgeberfinanzierte Schulungen 194
5.1 Zusammenhang zwischen Wahrscheinlichkeit der Nichtteilnahme an Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung (NEET-Wahrscheinlichkeit), Lesekompetenza, Bildungsniveau und Ausbildungsfeld, nach Altersgruppen 223
5.2 Zusammenhang zwischen Stundenverdiensten, Lesekompetenz, Bildungsniveau, Ausbildungsfeld und allgemeinen Kompetenzen, nach Altersgruppen 227
5.3 Bestimmungsfaktoren der Varianz der Stundenverdienste nach Altersgruppe 234
5.4 Gesamthäufigkeit des Auftretens von Mismatches unter jungen Arbeitskräften (16-29 Jahre) nach Art des Mismatches 236
5.5 Häufigkeit des Auftretens von Mismatches nach Altersgruppen und Art des Mismatches 239
5.6 Zusammenhang zwischen Kompetenznutzung und Mismatches, nach Altersgruppen und Art des Mismatches 240
5.7 Zusammenhang zwischen Verdienstniveau und Mismatches, nach Altersgruppen und Art des Mismatches 241
5.8 Bestimmungsfaktoren der Varianz der Lesekompetenz, nach Altersgruppen 242
5.9 Bestimmungsfaktoren der Varianz der Nutzung allgemeiner Kompetenzen am Arbeitsplatz, junge Arbeitskräfte (16-29 Jahre) 245

Folgen Sie OECD-Veröffentlichungen auf:

http://twitter.com/OECD_Pubs

http://www.facebook.com/OECDPublications

http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871

http://www.youtube.com/oecdilibrary

http://www.oecd.org/oecddirect/

Dieser Bericht enthält...

StatLinks

Ein Service für OECD-Veröffentlichungen, der es ermöglicht, Dateien im Excel-Format herunterzuladen

Suchen Sie die StatLinks rechts unter den in diesem Bericht wiedergegebenen Tabellen oder Abbildungen. Um die entsprechende Datei im Excel-Format herunterzuladen, genügt es, den jeweiligen Link, beginnend mit *http://dx.doi.org*, in den Internetbrowser einzugeben.

Einführung

Mehr und bessere Arbeitsplätze sind erforderlich, damit der Aufschwung allen zugute kommt

Mehr und bessere Arbeitsplätze sind notwendig, um für einen Rückgang der Arbeitslosigkeit und eine Verbesserung der Lebensqualität zu sorgen

Trotz jüngster Verbesserungen sind weitere Fortschritte am Arbeitsmarkt nach wie vor weitgehend von einem breiter fundierten und anhaltenden Wirtschaftsaufschwung abhängig. Obwohl inzwischen wieder neue Arbeitsplätze geschaffen werden und die Arbeitslosigkeit daher zurückgegangen ist, bestehen in vielen Ländern noch immer große Beschäftigungslücken, wobei die Krise sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Arbeitslosen tiefe Spuren hinterlassen hat. Die erheblichen persönlichen, wirtschaftlichen und sozialen Kosten, die die Arbeitslosen tragen mussten, könnten sich als langfristig erweisen, insbesondere für Personen, die lange Zeit arbeitslos waren und sich einer Qualifikationsentwertung und der Gefahr eines Ausschlusses vom Arbeitsmarkt gegenübersehen. Von den Personen, die ihren Arbeitsplatz behalten haben, sind immer mehr Arbeitskräfte und ihre Familien von wirtschaftlicher Not betroffen, da die Kaufkraft ihrer Erwerbseinkommen gesunken ist. Die Krise hat zudem das seit langem bestehende Problem der geringen Beschäftigungsqualität sowohl in fortgeschrittenen als auch in aufstrebenden Volkswirtschaften verschärft.

Diese zweifachen Konsequenzen für die Arbeitslosen und die Beschäftigten unterstreichen die Notwendigkeit, nicht nur die Schaffung von mehr, sondern auch von besseren Arbeitsplätzen zu fördern – eine Aufgabe, die für viele Regierungen weltweit heute eine große Herausforderung darstellt. Um diese Herausforderung zu meistern, bedarf es eines breiten Spektrums von Politikmaßnahmen, mit einer tragfähigen makroökonomischen Politik zur Stützung der Erholung und Reformen zur Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität an den Produkt- und Dienstleistungsmärkten, so dass die Arbeitskräftemobilität hin zu produktiveren und besser vergüteten Arbeitsplätzen erleichtert wird und die Einkommen von Niedriglohnbeziehern erhöht sowie die Berufsausbildung und Umschulung von Arbeitskräften gefördert werden.

Die Bekämpfung der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit hat weiterhin Vorrang

Die Arbeitslosigkeit hat in vielen Ländern endlich einen Abwärtspfad eingeschlagen. Nachdem sich die harmonisierte Arbeitslosenquote im OECD-Raum fast drei Jahre kaum verändert hatte, sank sie nach einem im Oktober 2009 verzeichneten Nachkriegshöchststand von 8,5% im Juni 2014 auf 7,3%, was aber noch immer deutlich höher war als vor der Krise. Im OECD-Raum sind derzeit fast 45 Millionen Menschen arbeitslos, 11,9 Millionen mehr als unmittelbar vor der Krise. Zwischen den einzelnen Ländern sind allerdings erhebliche

Unterschiede festzustellen. In den Vereinigten Staaten lag die Arbeitslosigkeit im Juli 2014 bei 6,2%, in Japan ist sie seit Mitte 2009 gesunken und betrug im Juni 2014 3,7%, und im Euroraum bestehen zwar nach wie vor große Unterschiede, dank eines gewissen in jüngster Zeit registrierten Rückgangs, u.a. in einigen hart getroffenen Ländern, hat sich die Arbeitslosenquote im Euroraum aber auf 11,5% verringert. Den Wirtschaftsprojektionen der OECD von Mai 2014 zufolge wird die Arbeitslosigkeit im OECD-Raum weiter sinken, im weiteren Verlauf dieses Jahres und auch 2015 jedoch weit über ihrem Vorkrisenniveau verharren.

Die Langzeitarbeitslosigkeit hat vermutlich in den meisten Ländern ihren Höchststand erreicht, gibt aber noch immer Anlass zu großer Sorge. Im OECD-Raum insgesamt waren im ersten Quartal 2014 16,3 Millionen Personen – mehr als ein Drittel aller Arbeitslosen – mindestens 12 Monate arbeitslos, was gegenüber 2007 einem Anstieg um 85% entspricht. In den Ländern, die am stärksten von der Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, gibt es immer mehr Anzeichen dafür, dass der ursprünglich konjunkturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit sich teilweise strukturell verfestigt hat, was während des Wirtschaftsaufschwungs nur schwer wieder rückgängig zu machen sein wird. Daher sind die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den Ländern, in denen sie auf hohem Niveau verharrt, und die Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit nach wie vor wichtige Politikprioritäten.

Lohnanpassungen haben dazu beigetragen, dass der Arbeitsmarkt die Krise bewältigen konnte, allein können sie einen gesunden Arbeitsmarkt jedoch nicht wiederherstellen

Lohnanpassungen leisteten einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung des schweren Konjunkturrückgangs auf dem Arbeitsmarkt, indem sie die Arbeitsplatzverluste während des Abschwungs verringert und das Beschäftigungswachstum während des Aufschwungs angekurbelt haben. Die Verlangsamung des Reallohnwachstums war im Euroraum, wo die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 2,1% zu Beginn der Krise auf -0,1% 2009 zurückging, besonders ausgeprägt; ähnliche Trends waren jedoch auch in den Vereinigten Staaten und in Japan zu beobachten. Diese Lohnanpassungen haben insbesondere in einigen Ländern des Euroraums zur Stärkung der außenwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit beigetragen. Nach der Einführung des Euro sind die Lohnstückkosten in mehreren europäischen Ländern, namentlich in Griechenland, Portugal, Irland und Spanien, vor allem im Vergleich zu Deutschland, tatsächlich erheblich schneller gewachsen als die Arbeitsproduktivität. Dieser Abstand hat sich während der Krise teilweise zurückgebildet.

Stagnierende oder sinkende Reallöhne können jedoch große Auswirkungen auf die Einkommen der privaten Haushalte haben, da sie vor allem unter den besonders benachteiligten Gruppen die wirtschaftliche Not verstärken. Diese Ausgabe des *OECD-Beschäftigungsausblicks* zeigt, dass im Jahr 2010 in einer Reihe von OECD-Ländern durchschnittlich jeder zweite Arbeitnehmer reale Verdiensteinbußen hinnehmen musste. In einem Drittel der Fälle lag die Ursache darin, dass die Erwerbseinkommen langsamer stiegen als die Inflation, in zwei Drittel der Fälle war dies darauf zurückzuführen, dass die Nominallöhne nicht zwangsläufig auf Grund von Lohnkürzungen, sondern, was wahrscheinlicher ist, wegen sinkender Überstunden und geringerer Sondervergütungen, zurückgingen. Weitere Lohnanpassungen nach unten könnten sich in den am härtesten getroffenen Ländern als kontraproduktiv erweisen: insbesondere in einem Umfeld, in dem die Inflation nahe null liegt, könnten sie schwer zu erreichen sein oder nur wenig zur Arbeitsplatzschaffung beitragen, während sie das Armutsrisiko erhöhen und die Gesamtnachfrage dämpfen. Daher sind andere

Politikmaßnahmen erforderlich. Die makroökonomische Politik spielt zwar nach wie vor eine wichtige Rolle, muss jedoch durch strukturpolitische Reformen ergänzt werden, um die Produktivität und das Wachstumspotenzial zu steigern.

Eine Steigerung des Produktmarktwettbewerbs und eine Stärkung der Arbeitsmarktmaßnahmen zur Förderung von Mobilität und Inklusion sind erforderlich

Aus dem *Beschäftigungsausblick* geht hervor, dass sich die während der Krise in vielen Ländern zu beobachtende erhebliche Lohnzurückhaltung nicht vollständig in einer geringeren Preisdynamik niedergeschlagen hat, die eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und eine Stärkung des Produktions- und Beschäftigungswachstums ermöglicht hätte. Dies lässt sich teilweise aus den Anstrengungen erklären, die viele in Schwierigkeiten geratene Firmen unternehmen mussten, um ihre Ertragslage zu verbessern. Es könnte jedoch auch aus mangelhaftem Wettbewerb an den Produkt- und Dienstleistungsmärkten resultieren. Daher wäre es angebracht, weitere Strukturreformen zu verfolgen, um für mehr effektiven Wettbewerb an den Produktmärkten zu sorgen und sicherzustellen, dass die Nutzeffekte von Arbeitsmarktreformen voll zum Tragen kommen können. Derartige Maßnahmen könnten das Wachstum der Produktivität und des Produktionspotenzials ankurbeln und die Arbeitsplatzschaffung fördern.

Zudem sollte der Wechsel von Arbeitskräften zwischen Sektoren und Unternehmen erleichtert werden. Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung können viele der geschaffenen Arbeitsplätze in anderen Unternehmen oder Sektoren angesiedelt sein und andere Kompetenzen erfordern als die Stellen, die verloren gegangen sind. Programme, die die Arbeitskräftemobilität erleichtern und Möglichkeiten für Ausbildung und den Erwerb von Arbeitserfahrung bieten, sind von entscheidender Bedeutung, um Länder mit einem anhaltend hohen Arbeitskräfteüberhang in die Lage zu versetzen, die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern. Trotz der in vielen Ländern angespannten Lage der öffentlichen Finanzen ist es unerlässlich, dass Mittel zur Finanzierung solcher Programme bereitgestellt werden, um sicherzustellen, dass der Wirtschaftsaufschwung auch zu einem Beschäftigungsaufschwung führt. Dies könnte wiederum zur Verringerung von Einkommensungleichheit und Armut beitragen.

Ferner ist es wichtig, die Unterschiede beim Beschäftigungsschutz zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen zu verringern. Die Krise hat gezeigt, dass die Auswirkungen eines Abschwungs in Form von Arbeitsplatzverlusten größer sind, vor allem für Arbeitskräfte in „atypischen" und prekären Beschäftigungsverhältnissen, wenn diese Unterschiede übermäßig ausgeprägt sind. Sie wirken sich zudem negativ auf die Beschäftigungsaussichten vieler Arbeitskräfte in solchen Beschäftigungsverhältnissen aus. Wie der *Beschäftigungsausblick* zeigt, sind befristete oder andere atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht automatisch ein Sprungbrett in eine Festanstellung: In Europa übten z.B. weniger als die Hälfte der Arbeitskräfte, die in einem bestimmten Jahr einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, drei Jahre später eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung aus, und in mehreren Ländern, darunter Korea, ist die Wahrscheinlichkeit für Arbeitskräfte in befristeten oder anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wesentlich höher, in Nichterwerbstätigkeit überzugehen. Arbeitskräfte in diesen Beschäftigungsverhältnissen erhalten auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit Schulungen, die ihre Beschäftigungsaussichten verbessern könnten. Die Unterschiede beim tatsächlichen Beschäftigungsschutz sind in den aufstrebenden Volkswirtschaften, wo die Arbeitskräfte des informellen Sektors weitgehend von Beschäftigungs- und Sozialversicherungsschutz ausgeschlossen sind, sogar noch größer. Die Regierungen sollten daher versuchen, diese Unterschiede beim Beschäftigungsschutz

zwischen unbefristeten und atypischen Arbeitsverhältnissen zu verringern, um die Arbeitsmarktsegmentierung zu bekämpfen und Investitionen in das Humankapital der Arbeitskräfte zu fördern.

Es ist eine ermutigende Entwicklung, dass mehrere Länder in jüngster Zeit in diesem Bereich wichtige Reformen eingeleitet haben, was häufig der Krise geschuldet war. Diese Reformen sollen den Unterschied zwischen unbefristeten und atypischen Beschäftigungsverhältnissen reduzieren, die Bedingungen für die Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften im Rahmen der verschiedenen Vertragsformen klären und in einigen Fällen der missbräuchlichen Nutzung befristeter Arbeitsverträge entgegenwirken. In einer Reihe von aufstrebenden Volkswirtschaften wurden auch Anstrengungen unternommen, die soziale Sicherung für alle Arbeitskräfte zu stärken. Es braucht Zeit, bis diese Reformen bessere Ergebnisse liefern, daher ist es unerlässlich, dass die Länder den eingeschlagenen Kurs beibehalten und zugleich den Effekt dieser Reformen evaluieren und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen, um ihre Wirksamkeit bei der Förderung besserer Arbeitsmarktergebnisse zu erhöhen.

Politikmaßnahmen wie Mindestlöhne, progressive Einkommensbesteuerung und Lohnergänzungsleistungen können zu einer gerechteren Kostenverteilung der wirtschaftlichen Anpassung beitragen

Die Politik muss nicht nur das Niveau der Lohnanpassung, sondern auch ihre Verteilung berücksichtigen. Niedriglohnbezieher und ihre Familien sind dem größten Risiko von schwerer wirtschaftlicher Not ausgesetzt, die mit einem Rückgang der Kaufkraft ihrer Löhne verbunden ist, sie profitieren aber auch am meisten von Politikmaßnahmen, die gewährleisten, dass die kurzfristigen Kosten der wirtschaftlichen Anpassung gerecht verteilt sind.

Gesetzliche Mindestlöhne, die nunmehr in 26 OECD-Ländern und einer Reihe von aufstrebenden Volkswirtschaften existieren bzw. eingeführt werden, können zur Stützung der Löhne im Niedriglohnsektor beitragen. Die empirischen Daten deuten darauf hin, dass Mindestlöhne tendenziell nur einen geringfügig negativen Effekt auf die Beschäftigung haben, wenn sie auf einem angemessenen Niveau festgelegt werden. Eine sinnvolle Ausgestaltung des Mindestlohns umfasst folgende Elemente: die Berücksichtigung regionaler Unterschiede in Bezug auf das durchschnittliche Einkommensniveau sowie altersbedingter Unterschiede in Bezug auf Erfahrung und Produktivität, die Festlegung der Höhe und Anpassungen des Mindestlohns durch ein unabhängiges Gremium ebenso wie die Verringerung der Sozialabgaben zur Senkung der Lohnnebenkosten auf der Ebene des Mindestlohns.

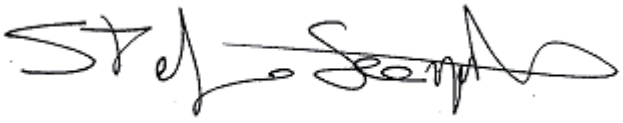
Eine progressive Einkommensbesteuerung kann auch sicherstellen helfen, dass diejenigen, denen es wirtschaftlich am besten geht, anteilig einen gerechten Steuerbeitrag leisten. Im Zuge der steigenden Ungleichverteilung der Verdienste (und anderer Einkommensquellen) erweist es sich zunehmend als gerechtfertigt, den Verteilungseffekt von Steuerbefreiungen und Steuererleichterungen zu prüfen. Außerdem haben mehrere OECD-Länder Lohnergänzungsleistungen eingeführt oder vor kurzem erhöht, um Niedriglohnbezieher zu unterstützen und die Einkommensungleichheit auf Ebene der privaten Haushalte zu verringern.

Festlegung einer Agenda zu Gunsten produktiverer und besser vergüteter Arbeitsplätze

Mit Blick auf die Zukunft sollte nicht nur der Zahl der verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten und den betroffenen Arbeitskräftekategorien mehr Aufmerksamkeit gelten, sondern auch der Qualität dieser Arbeitsplätze und ihrem Beitrag zur Lebensqualität.

Immerhin verbringen die meisten Menschen einen erheblichen Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz und arbeiten einen Großteil ihres Lebens. Die Beschäftigungsqualität umfasst eine Reihe von Aspekten, die Auswirkungen auf die Lebensqualität haben, darunter das Einkommensniveau und die Einkommensverteilung, das Risiko und die Folgen eines Arbeitsplatzverlusts in Form von Einkommenseinbußen sowie die Verfügbarkeit der nötigen Ressourcen bei den Beschäftigten zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen. Zur Bewältigung der negativen Folgen der Krise müssen die Regierungen daher Politikmaßnahmen ergreifen, um die für das Beschäftigungswachstum erforderlichen Bedingungen zu schaffen und den Zugang zu produktiven und besser vergüteten Arbeitsplätzen zu verbessern.

Zu den guten Nachrichten zählt, dass die vorläufigen Ergebnisse dieses Berichts darauf hindeuten, dass es in den einzelnen Ländern alles in allem kaum Anzeichen für einen Zielkonflikt zwischen Quantität und Qualität der Beschäftigung gibt. Somit müssen sich die Politikverantwortlichen nicht für eins zu Lasten des anderen entscheiden. Sie müssen aber einen einheitlichen Komplex von Politikmaßnahmen verfolgen, wozu Lohnfindungsmechanismen, Beschäftigungsschutzbestimmungen, Sozialversicherungsschutz und Arbeitsschutzbestimmungen gehören, die das Beschäftigungswachstum ankurbeln und zugleich die Beschäftigungsqualität verbessern. Langfristig hängt der Erfolg der Länder bei der Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen auch in großem Maße davon ab, ob es ihnen gelingt, die Menschen mit den erforderlichen Kompetenzen auszustatten, und ob sichergestellt ist, dass sie diese Kompetenzen angesichts der Herausforderungen eines sich rasch wandelnden Arbeitsmarkts anpassen und verbessern können.



Stefano Scarpetta,
Leiter der OECD-Direktion Beschäftigung,
Arbeit und Sozialfragen

Abkürzungen

BIP	Bruttoinlandsprodukt
EU-SILC	Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen
EWCS	Europäische Erhebung der Arbeitsbedingungen
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
ISCED	Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe
KKP	Kaufkraftparität
NAIRU	Inflationsneutrale Arbeitslosenquote
NEET	Weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung
OLS	Methode der kleinsten Quadrate
PIAAC	Internationale OECD-Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener
UNECE	Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa
VPI	Verbraucherpreisindex
ZA	Zeitarbeitsunternehmen

Zusammenfassung

Die Arbeitsmarkterholung im OECD-Raum bleibt unvollständig

Die Arbeitslosigkeit liegt in vielen OECD-Ländern trotz einer Belebung des Beschäftigungswachstums nach wie vor deutlich über dem Vorkrisenniveau. Für den weiteren Jahresverlauf 2014 und für 2015 wird ein leichter Rückgang der Arbeitslosigkeit projiziert. Die Verfestigung der hohen Arbeitslosigkeit hat in einigen Ländern zu einem Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit geführt, der durch eine Belebung des Wirtschaftswachstums nicht automatisch rückgängig gemacht werden dürfte, da er insbesondere unter den Langzeitarbeitslosen einen Verlust an Humankapital und Motivation bei der Arbeitsuche zur Folge hatte. Im OECD-Raum insgesamt waren im ersten Quartal 2014 16,3 Millionen Menschen – mehr als ein Drittel der Arbeitslosen – mindestens 12 Monate arbeitslos, fast doppelt so viele wie 2007. In Anbetracht dieser Entwicklungen sollte die Förderung der Nachfrage dort ein zentrales politisches Ziel bleiben, wo die Erholung weniger robust ausfällt, und mit verstärkten Maßnahmen zur Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit einhergehen. Beschäftigungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose sollte Priorität eingeräumt werden, da Langzeitarbeitslose bei der Arbeitsuche normalerweise mit erheblichen Hindernissen konfrontiert sind und mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit aus der Erwerbsbevölkerung ausscheiden.

Das reale Lohnwachstum ist erheblich zurückgegangen

Für viele, die ihren Arbeitsplatz behalten haben, sind die Realeinkommen langsamer gestiegen, wenn nicht sogar krisenbedingt gesunken. Von der anhaltenden Zunahme der Arbeitslosigkeit in vielen OECD-Ländern ging ein deutlicher Abwärtsdruck auf das Reallohnwachstum aus. Diese Entwicklung trug zur Senkung der Lohnstückkosten bei und hatte in der Folge einen positiven Einfluss auf die außenwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit in einer Reihe von Ländern insbesondere im Euroraum. Weitere Lohnanpassungen würden, vor allem angesichts der niedrigen Inflation, schmerzhafte Lohnkürzungen erforderlich machen und könnten dazu führen, dass sich die Zahl der trotz Erwerbstätigkeit in Armut Lebenden (Working Poor) erhöht. Es bedarf einer Reihe von Maßnahmen zur Förderung von Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Arbeitsplatzschaffung. Zusätzlich zu einer tragfähigen makroökonomischen Politik zur Ankurbelung der Erholung handelt es sich dabei u.a. um Reformen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit an den Produkt- und Dienstleistungsmärkten, Maßnahmen, die entlassenen Arbeitskräften den Übergang in neue Beschäftigungsbereiche erleichtern, sowie eine Aufstockung der Einkommen von Niedriglohnbeziehern.

Die Beschäftigungsqualität sollte verbessert werden

Die Arbeitsmarktentwicklung sollte sowohl in Bezug auf die Anzahl als auch die Qualität der Beschäftigungsmöglichkeiten beurteilt werden, d.h. die Arbeitsmarktpolitik sollte für mehr und bessere Arbeitsplätze sorgen. Es ist ein neuer konzeptueller und operationeller Rahmen entwickelt worden, um die Beschäftigungsqualität anhand von drei Dimensionen zu messen: Einkommensniveau und Einkommensverteilung, Arbeitsmarktsicherheit sowie Qualität des Arbeitsumfelds. Die Länder weisen in Bezug auf jede dieser Dimensionen große Unterschiede auf, doch scheint es keine bedeutenden Zielkonflikte zwischen Qualität und Quantität der Arbeitsplätze zu geben: Einigen Ländern gelingt es, in beiden Bereichen gut abzuschneiden. Beachtliche Unterschiede bei der Beschäftigungsqualität bestehen ferner zwischen verschiedenen sozioökonomischen Gruppen innerhalb der Länder. Junge Arbeitskräfte, geringqualifizierte Kräfte und befristet Beschäftigte scheinen viele Nachteile zu kumulieren. Demgegenüber erhalten hochqualifizierte Kräfte nicht nur Zugang zu mehr, sondern auch besseren Arbeitsplätzen. Einkommensniveau und Einkommensverteilung hängen vom Stellenwert wachstumsfördernder Politikmaßnahmen, vom Zugang zu Bildung und von deren Qualität, von der Struktur der Lohnfindungsmechanismen (z.B. Mindestlöhne, Tarifverträge) sowie der Gestaltung des Steuer- und Transfersystems ab. Ausschlaggebend für die Arbeitsmarktsicherheit sind die Wechselwirkungen zwischen dem Beschäftigungsschutz, den Systemen der Arbeitslosenunterstützung (Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Abfindungen) und den aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen. Die Qualität des Arbeitsumfelds wird weitgehend durch die Wirksamkeit der Arbeitsschutzbestimmungen als Vorbeugung gegen berufsbedingte gesundheitliche Probleme, aber auch durch den sozialen Dialog und den Grad der sozialen Verantwortung des Arbeitgebers bestimmt.

Eine übermäßig starke Abhängigkeit von Zeitarbeit schadet den Menschen und der Wirtschaft

Die nichtreguläre Beschäftigung – d.h. alle Formen der Beschäftigung, die nicht von einem festen oder unbefristeten Vertrag profitieren – kann Unternehmen die nötige Flexibilität sichern, um ihren Personalbestand in einem sich wandelnden wirtschaftlichen Umfeld anzupassen. Sie kann auch auf eine freiwillige Entscheidung seitens der Arbeitskräfte zurückzuführen sein, die die mit dieser Vertragsform einhergehende Flexibilität bevorzugen. Die intensive Nutzung nichtregulärer Beschäftigungsverhältnisse kann jedoch negative Folgen sowohl für die soziale Gerechtigkeit als auch die Effizienz haben. Arbeitskräfte in solchen Beschäftigungsverhältnissen sehen sich häufig einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit gegenüber als Arbeitskräfte in regulären Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig investieren die Unternehmen in der Regel weniger in nichtregulär Beschäftigte, was sich wiederum negativ auf ihre Produktivität und Humankapitalentwicklung auswirken kann. In den zwanzig Jahren, die der globalen Finanzkrise vorausgingen, expandierten die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in vielen Ländern, da die Regierungen versuchten, die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt vor allem dadurch zu fördern, dass sie die Bestimmungen für nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse lockerten und die verhältnismäßig strengeren Bestimmungen für regulär Beschäftigte größtenteils unberührt ließen. Politikoptionen zur Verringerung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts in regulär und atypisch Beschäftigte wären z.B. eine strengere Regulierung der Nutzung befristeter Arbeitsverträge bei gleichzeitiger Lockerung der Kündigungsschutzbestimmungen für fest angestellte Arbeitskräfte. Mit Blick auf die Zukunft könnte die Konvergenz der Kosten, die bei Beendigung der verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen entstehen, durch die

Einführung eines standardisierten bzw. einheitlichen Arbeitsvertrags gefördert werden. Jede dieser Optionen erfordert die Überwindung von Schwierigkeiten bei der Umsetzung sowie ergänzende Reformen, um wirksam zu sein.

Sowohl Bildungsniveau als auch Kompetenzen sind in der ersten Phase der Arbeitsmarktbeteiligung und darüber hinaus von Bedeutung

Die Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) liefert neue Erkenntnisse über die Auswirkungen des Bildungsabschlusses und einer Reihe von Kompetenzen auf zwei wichtige Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen im Alter zwischen 16 und 29 Jahren: zum einen auf das Risiko, dass sie weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung sind, und zum anderen auf die Höhe ihres Stundenlohns, wenn sie in Beschäftigung sind. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung, die der Förderung höherer Bildungsabschlüsse, aber auch der Steigerung der Lese-, Mathematik- und Problemlösekompetenz sowie der Verbesserung der den jungen Menschen bei der Auswahl ihres Ausbildungsfelds zur Verfügung stehenden Informationen zukommt. Auch Berufserfahrung hat erwiesenermaßen von Anfang an einen positiven Effekt auf das Verdienstniveau, was auch für allgemeine Kompetenzen gilt. Dennoch scheint es in einigen Ländern nur selten vorzukommen, dass Jugendliche Arbeit und Bildung kombinieren, und die meisten Schüler und Studierenden, die neben ihrer theoretischen Ausbildung einer Berufstätigkeit nachgehen, tun dies nicht im Rahmen von formalen Bildungsangeboten, wie beruflichen Bildungsgängen oder Berufsausbildungen, die Berufserfahrung vermitteln. Um Schüler und Studierende stärker mit dem Arbeitsmarkt vertraut zu machen, empfiehlt es sich daher nicht nur in berufliche Bildungsgänge und Berufsausbildungen Elemente des Lernens am Arbeitsplatz aufzunehmen bzw. diese auszuweiten, sondern auch Maßnahmen auszubauen, die es Schülern und Studierenden erleichtern, Arbeitserfahrung zu gewinnen. Bei solchen Maßnahmen könnte es sich z.B. um die Beseitigung von Hindernissen handeln, die es Unternehmen schwer machen, Teilzeitkräfte einzustellen, oder um die Einführung von Steueranreizen für die Beschäftigung von Schülern und Studierenden bis zu einer bestimmten Stundenzahl.

Kapitel 1

Aktualisierter Bericht über die Lage am Arbeitsmarkt

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen in den OECD-Ländern und die kurzfristigen Aussichten. Die Arbeitslosigkeit liegt in vielen Ländern trotz einiger Anzeichen für eine Belebung des Beschäftigungswachstums nach wie vor deutlich über dem Vorkrisenniveau, wenngleich für den weiteren Jahresverlauf 2014 und für 2015 ein weiterer leichter Rückgang projiziert wird. Eine Beurteilung der vorliegenden Evidenz deutet ferner darauf hin, dass die Verfestigung der hohen Arbeitslosigkeit in einigen Ländern zu einem Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit geführt hat, der durch eine Belebung des Wirtschaftswachstums nicht automatisch rückgängig gemacht wird. In Anbetracht dieser Entwicklungen sollte die Förderung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage ein zentrales politisches Ziel bleiben, wenn die Erholung weniger robust ausfällt, aber mit verstärkten Maßnahmen zur Bekämpfung der steigenden strukturellen Arbeitslosigkeit einhergehen. Insbesondere sollte Beschäftigungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose Priorität eingeräumt werden, da diese bei der Arbeitsuche normalerweise mit erheblichen Hindernissen konfrontiert sind und mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit aus der Erwerbsbevölkerung ausscheiden.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Wichtigste Ergebnisse

Sechs Jahre nach Beginn der globalen Finanzkrise ist die Erholung auf dem Arbeitsmarkt im OECD-Raum insgesamt nach wie vor verhalten, wobei allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern festzustellen sind:

- Die OECD verzeichnet nach wie vor ein Beschäftigungsdefizit. Das Beschäftigungswachstum hat sich im OECD-Raum insgesamt nur leicht belebt, und die Beschäftigungsquote – der Anteil der Bevölkerung ab 15 Jahre, der erwerbstätig ist – verharrt weiterhin rd. 2 Prozentpunkte unter dem Niveau zu Beginn der Krise und nur leicht über dem Tiefstwert nach der Krise. In den meisten Euroländern und in Dänemark liegt die Beschäftigungsquote derzeit bei oder nahe bei ihrem niedrigsten seit Beginn der Krise verzeichneten Wert, und das Beschäftigungswachstum war schwach. In sieben anderen OECD-Ländern ist die Beschäftigungsquote dagegen höher als vor dem Abschwung.
- Die Krise erklärt den Beschäftigungsrückgang zum größten Teil, aber nicht vollständig. Die Beschäftigungsdynamik ist zunehmend auf langfristige Trends wie die Bevölkerungsalterung und die Erhöhung des Qualifikationsniveaus zurückzuführen. Die beiden Prozesse gleichen sich OECD-weit zwar mehr oder weniger gegenseitig aus, ihre Auswirkungen unterscheiden sich in den einzelnen Ländern jedoch erheblich. In den Vereinigten Staaten überwiegen beispielsweise die negativen Folgen der Bevölkerungsalterung, während in der Europäischen Union die positiven Auswirkungen der Weiterqualifizierung dominieren. Die Bedeutung dieser Trends verweist darauf, dass die Krise nicht für alle seit ihrem Beginn zu beobachtenden Veränderungen der Beschäftigungslage verantwortlich gemacht werden sollte.
- In den Vereinigten Staaten ist das sich verfestigende Beschäftigungsdefizit zum großen Teil auf den starken Rückgang der Erwerbsbeteiligung zurückzuführen. Die Beschäftigungsquote der Bevölkerung im Alter zwischen 16 und 64 Jahren ging in den Vereinigten Staaten um 5 Prozentpunkte von 72% im Jahr 2007 auf 67% im Jahr 2010 zurück und verharrt seitdem nahe bei dem nach der Krise verzeichneten Tiefstwert. Dieser Rückgang ist zu einem Drittel auf einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zurückzuführen, der wiederum zur Hälfte durch die Zunahme der Zahl der Personen, die länger als ein Jahr lang arbeitslos sind, verursacht wird. Für die übrigen zwei Drittel des Beschäftigungsrückgangs ist die sinkende Erwerbsbeteiligung verantwortlich, die wiederum auf eine Zunahme des Schulbesuchs und der Erwerbsunfähigkeit (laut Eigenangaben) sowie, in geringerem Umfang, auf einen Anstieg der Zahl der entmutigten Arbeitskräfte und der Frauen, die unbezahlte Pflege- und Haushaltsdienstleistungen verrichten, zurückzuführen ist.

Es gibt jetzt jedoch Anzeichen für eine breiter fundierte Erholung am Arbeitsmarkt. Im Euroraum ist endlich eine Trendwende festzustellen, und in den Vereinigten Staaten hat sich der Nettozuwachs an Arbeitsplätzen beschleunigt:

- Die Arbeitslosigkeit ist erfreulicherweise leicht zurückgegangen. Nachdem die Arbeitslosenquote im OECD-Raum fast drei Jahre im Wesentlichen unverändert bei

rd. 8% verharrte, sank sie in den wenigen Monaten bis Mai 2014 auf 7,4%. Damit liegt der Wert 1,1 Prozentpunkte unter dem im Oktober 2009 verzeichneten Nachkriegshöchststand von 8,5%, aber immer noch 1,8 Prozentpunkte über dem Niveau zu Beginn der Krise. Im OECD-Raum sind derzeit fast 45 Millionen Menschen arbeitslos, 12,1 Millionen mehr als unmittelbar vor der Krise.

- Der Rückgang wurde durch die Vereinigten Staaten und, in geringerem Umfang, den Euroraum und Japan angetrieben. In den Vereinigten Staaten beschleunigte sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit in den sechs Monaten bis Juni 2014, als ein Wert von 6,1% erreicht wurde – 3,9 Prozentpunkte unter dem zyklischen Höchststand und 1,1 Prozentpunkte über dem Vorkrisenniveau. Im Euroraum ging die Arbeitslosenquote im Mai 2014 leicht auf 11,6% zurück, während die Arbeitslosigkeit in Japan sogar unter das Vorkrisenniveau auf 3,5% sank.
- Die Arbeitslosigkeit variiert in den einzelnen Ländern jedoch nach wie vor erheblich. Im Mai 2014 (soweit nicht anders angegeben) wurden die höchsten Arbeitslosenquoten in Griechenland (26,8%, März 2014), Spanien (25,1%), Portugal (14,3%), der Slowakischen Republik (13,9%), Italien (12,6%), Irland (12%) und Frankreich (10,1%) verzeichnet. Am niedrigsten war die Arbeitslosigkeit in Norwegen (3,3%, April 2014), Japan (3,5%), Korea (3,7%), Österreich (4,7%), der Schweiz (4,8%, Q1 2014), Mexiko (4,9%) und Deutschland (5,1%).
- Die Langzeitarbeitslosigkeit ist trotz eines leichten Rückgangs der Gesamtarbeitslosigkeit weiter angestiegen. Im OECD-Raum insgesamt waren im letzten Quartal 2013 16,7 Millionen Menschen – mehr als ein Drittel der Arbeitslosen – mindestens 12 Monate arbeitslos, fast doppelt so viele wie 2007. Die größten Zuwächse wurden in den Ländern verbucht – z.B. Island, Irland, Neuseeland, Spanien und die Vereinigten Staaten –, in denen die Arbeitsmärkte von der globalen Wirtschaftskrise besonders hart betroffen waren. Im Gegensatz dazu ging die Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland, wo die Auswirkungen der Rezession auf den Arbeitsmarkt relativ schwach waren, deutlich zurück, sie liegt jedoch immer noch fast 10 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt.
- Es ist mit einem weiteren leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit zu rechnen. Die OECD-Projektionen von Mai 2014 deuten darauf hin, dass sich der jüngste Rückgang der Arbeitslosigkeit im gegenwärtigen Tempo fortsetzen wird, so dass die Arbeitslosenquote des OECD-Raums im letzten Quartal 2015 einen Wert von 7,1% erreichen wird. Zwischen dem vierten Quartal 2013 und dem vierten Quartal 2015 wird der größte Rückgang der Arbeitslosigkeit in Spanien (ein Rückgang um 2,2 Prozentpunkte), Irland (2,1), der Slowakischen Republik und den Vereinigten Staaten (1,1) erwartet. Trotz dieser leicht ermutigenden Trends ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosenquoten bis Ende 2015 in Griechenland und Spanien deutlich über 20% und in mehreren anderen Ländern des Euroraums zwischen 10% und 15% verharren werden. Deutschland und Island werden dagegen voraussichtlich zur Gruppe der Länder mit einer Arbeitslosenquote von unter 5% aufschließen.

Die längere Phase hoher Arbeitslosigkeit und der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit haben Besorgnis über eine mögliche Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit aufkommen lassen, da stärkeres Wirtschaftswachstum allein nicht dazu in der Lage ist, die Arbeitslosigkeit wieder auf das Vorkrisenniveau sinken zu lassen. Das in diesem Kapitel vorgelegte Datenmaterial stützt sowohl eine konjunkturelle als auch eine strukturelle Erklärung für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit:

- Die Verfestigung der hohen Arbeitslosigkeit ist zum großen Teil auf die schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage zurückzuführen. Die anhaltende Bedeutung konjunktureller Faktoren zeigt sich darin, dass das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in vielen Ländern nach wie vor deutlich unter der Potenzialrate liegt und dass die Relation zwischen offenen Stellen und der Zahl der arbeitslosen Arbeitsuchenden weiterhin gedämpft ist. Es wird ferner davon ausgegangen, dass der seit der Krise zu beobachtende Anstieg der Arbeitslosigkeit größtenteils konjunkturell bedingt ist und dass die seit Beginn der globalen Finanzkrise zu verzeichnende Verschlechterung der Aussichten für Arbeitslose, eine Stelle zu finden, zu über 50% auf konjunkturelle Faktoren zurückzuführen ist, d.h. es gibt weniger offene Stellen je Arbeitsuchenden.
- Es lässt sich jedoch auch belegen, dass der konjunkturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit sich teilweise strukturell verfestigt hat. Die inflationsneutrale Arbeitslosenquote (NAIRU) ist OECD-Schätzungen zufolge seit Beginn der Krise in mehreren Ländern, insbesondere in Griechenland, Portugal und Spanien, tendenziell gestiegen. Es sind auch Belege dafür vorhanden, dass es für einen wachsenden Anteil der Arbeitslosen immer schwieriger wird, Arbeit zu finden – selbst nach Berücksichtigung der geringeren Anzahl an offenen Stellen. Die Matching-Effizienz – d.h. der Prozess, der Arbeitsuchende und offene Stellen zusammenbringt – scheint sich verschlechtert zu haben, insbesondere in Neuseeland und den Vereinigten Staaten. Beide Länder wurden von der globalen Finanzkrise hart getroffen und verzeichneten einen starken Anstieg in der Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit.
- Die Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit scheint auf sektoraler Ebene nicht auf eine Diskrepanz oder einen Mismatch zwischen offenen Stellen und arbeitslosen Arbeitsuchenden zurückzuführen zu sein. Der sektorale Mismatch nahm im Anschluss an die globale Finanzkrise deutlich zu, ging in der Folge der Erholung des Arbeitsmarkts jedoch tendenziell schnell wieder zurück.

Die in vielen OECD-Ländern vorherrschende konjunkturelle Komponente der Arbeitslosenquoten deutet darauf hin, dass die Förderung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und der Schaffung von Arbeitsplätzen in Zukunft eine wichtige politische Priorität bleiben wird. Dies ist umso dringlicher, als die Gefahr steigt, dass die Reintegration für viele Personen, die lange Zeit arbeitslos waren, auf Grund von Entmutigung und Verlust an Humankapital schwieriger wird, d.h. dass sich ihre Arbeitslosigkeit strukturell verfestigt. Das zuletzt genannte Risiko legt auch den Schluss nahe, dass makroökonomische Politiken zur Ankurbelung der Nachfrage mit verstärkten Maßnahmen zur Überwindung struktureller Hindernisse bei der Arbeitsuche einhergehen sollten. Die Regierungen sollten Beschäftigungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose Priorität einräumen, da diese bei der Arbeitsuche mit einer Vielzahl von Hindernissen konfrontiert sind und mit größerer Wahrscheinlichkeit aus der Erwerbsbevölkerung ausscheiden.

Einleitung

Der Wirtschaftsaufschwung nach der globalen Finanzkrise nimmt zwar allmählich Fahrt auf und gewinnt an Breite, die Erholung auf dem Arbeitsmarkt und der Rückgang der Arbeitslosigkeit fallen in vielen OECD-Ländern jedoch bescheidener aus. Eine entscheidende Frage für die politisch Verantwortlichen ist die Einschätzung, in welchem Umfang die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit auf konjunkturelle Faktoren, d.h. eine zu schwache gesamtwirtschaftliche Nachfrage, zurückzuführen ist und inwieweit strukturelle Faktoren, d.h. die zunehmende Diskrepanz zwischen offenen Stellen und Arbeitsuchenden, zu Grunde liegen. Im vorliegenden Kapitel soll versucht werden, diese wichtige Frage näher zu beleuchten.

Zuerst werden die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen und die kurzfristigen Aussichten untersucht, und es wird evaluiert, inwieweit die Erholung auf dem Arbeitsmarkt unvollständig ist (Abschnitt 1). Dazu gehört die Bewertung des Beitrags, den sowohl kurzfristige, mit der Krise zusammenhängende Faktoren, als auch die langfristigen Trends der Bevölkerungsalterung und der Weiterqualifizierung seit Beginn der Krise zu den Beschäftigungsveränderungen geleistet haben. Dann folgt eine eingehende Prüfung der Evidenz, die darauf schließen lässt, dass die strukturelle Arbeitslosigkeit zunimmt, weil der Effekt einer länger anhaltenden konjunkturell bedingten Arbeitslosigkeit auf das effektive Arbeitsangebot schwächer wird (Abschnitt 2). Diese Untersuchung stützt sich überwiegend auf Datenmaterial zu der Frage, wie sich die Beziehung zwischen offenen Stellen und Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren verändert hat. Das Kapitel endet mit einer kurzen Erörterung der Politikimplikationen.

1. Bestandsaufnahme über die Erholung des Arbeitsmarkts und den kurzfristigen Ausblick

In diesem Abschnitt werden die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen und der kurzfristige Ausblick auf der Basis der jüngsten OECD-Projektionen von Mai 2014 (OECD, 2014a) beurteilt. Er beginnt mit einer Evaluierung des in einigen Ländern im Vergleich zur Lage vor der Krise noch bestehenden Beschäftigungsdefizits und der Rolle der kurzfristigen Veränderungen des BIP-Wachstums sowie der langfristigen Veränderungen in der Alters- und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung der einzelnen Länder. Im Anschluss daran wird die Situation der Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen eingehend untersucht. Weitere Einzelheiten bezüglich der derzeitigen und projizierten Arbeitsmarktlage in den einzelnen Ländern finden sich in den Anhangstabellen 1.A1.1 und 1.A1.2 am Ende dieses Kapitels.

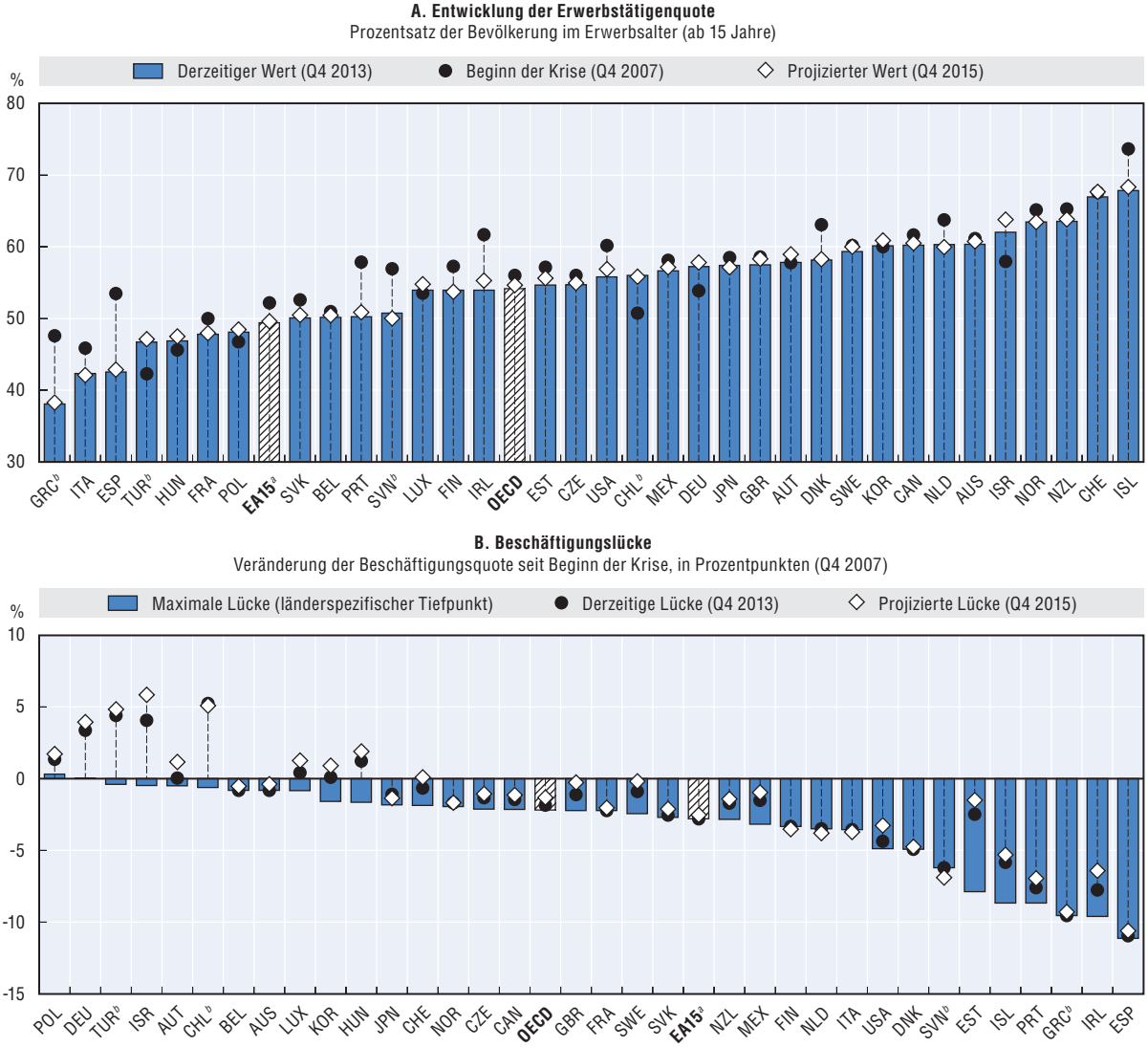
Bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind weitere Fortschritte erforderlich

Die Erholung der Weltwirtschaft verläuft nach wie vor schleppend und ungleichmäßig, wobei sowohl zwischen den fortgeschrittenen und aufstrebenden Volkswirtschaften als auch innerhalb dieser Gruppen erhebliche Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit festzustellen sind. Das reale BIP wuchs 2013 im OECD-Raum um durchschnittlich 1,3%. Der Euroraum verharrte 2013 auf Grund der schwachen Wirtschaftsleistung in den südeuropäischen Volkswirtschaften sowie in Finnland, Irland und den Niederlanden das zweite Jahr in Folge in der Rezession. Außerhalb des Euroraums expandierte die Wirtschaft mit BIP-Wachstumsraten von 1,5% in Japan und 1,9% in den Vereinigten Staaten weiter mit gemäßigtem Tempo. Aber selbst in Ländern, in denen die Konjunkturerholung Tritt gefasst hat, war sie häufig nicht stark genug, um die Lücke zwischen der effektiven Produktion und dem Produktionspotenzial zu schließen. Schätzungen zufolge lag 2013 das reale BIP des OECD-Raums insgesamt 2,5% unter der Potenzialrate. Die Produktionslücke variiert in den einzelnen OECD-Ländern zwar erheblich, ist in der überwiegenden Mehrheit der Länder jedoch nach wie vor negativ. Mit Blick in die Zukunft lassen die OECD-Projektionen von Mai 2014 darauf schließen, dass die Konjunkturerholung an Breite gewinnen wird, sobald die Wirtschaft im Euroraum 2014 wieder zu einem positiven Wachstum zurückkehrt und die Erholung sich in vielen anderen Ländern beschleunigt. Das reale BIP-Wachstum könnte sich deshalb 2015 im OECD-Raum einem Wert von 3% annähern.

Die Beschäftigungslage hat sich infolge des Wirtschaftsaufschwungs aufgehellt, es ist jedoch noch ein weiter Weg zurückzulegen, bis die durch die globale Finanzkrise verursachten Arbeitsplatzverluste wieder wettgemacht werden. In Abbildung 1.1 werden die Veränderungen der Beschäftigungsquote im Vergleich zum Vorkrisenniveau (Q4 2007)

aufgeführt. Im OECD-Raum insgesamt hat der Beschäftigungsaufschwung gerade erst begonnen: Die Beschäftigungsquote des OECD-Raums (der Anteil der Bevölkerung ab 15 Jahre, der erwerbstätig ist) liegt derzeit 1,8 Prozentpunkte unter dem Niveau zu Beginn der globalen Finanzkrise, während sie auf dem Höhepunkt der Krise 2,2 Prozentpunkte unter diesem Wert lag (Abb. 1.1). Das Bild unterscheidet sich in den einzelnen Ländern jedoch deutlich. In den meisten Euroländern sowie in Dänemark liegt die Beschäftigungsquote derzeit bei oder nahe bei ihrem niedrigsten seit Beginn der Krise verzeichneten Wert, und der Beschäftigungsaufschwung hat noch nicht begonnen. In sieben Ländern, in denen der Beschäftigungsrückgang in der Folge der Krise tendenziell gering war, ist die Beschäftigungsquote dagegen derzeit höher als zu Beginn der Krise. In Estland ist die Lage besonders bemerkenswert. Mitte 2013 hatte sich die Beschäftigungsquote fast

Abbildung 1.1 **Der Beschäftigungsaufschwung ist noch nicht sehr weit fortgeschritten**



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der Höhe der derzeitigen Beschäftigungsquote (Q4 2013) (Teil A) und nach der Größe der maximalen Lücke (länderspezifischer Tiefpunkt) (Teil B) angeordnet.

a) Gesamtwert von 15 OECD-Ländern des Euroraums.

b) Jahreswerte.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der OECD Economic Outlook Database (*http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-en*).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933131823

von ihrem starken Rückgang (8 Prozentpunkte) während der tiefen Krise von 2008-2009 erholt. In den anderen Ländern haben sich die Beschäftigungsquoten nur leicht von ihren zyklischen Tiefständen erholt. In den Vereinigten Staaten ist die Beschäftigungsquote derzeit 4,4 Prozentpunkte niedriger als zu Beginn der Krise, während sie auf dem Höhepunkt der Krise 4,9 Prozentpunkte unter diesem Wert lag. In Japan ist die Beschäftigungsquote derzeit 1,1 Prozentpunkte niedriger, im Vergleich zu 1,8 Prozentpunkten am Tiefpunkt.

Mit Blick in die Zukunft wird sich die Beschäftigungslage in den meisten OECD-Ländern voraussichtlich stabilisieren oder verbessern. Im OECD-Raum insgesamt wird die Beschäftigungslücke (d.h. der Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote und ihrem Niveau zu Beginn der Krise) den Projektionen zufolge weiter von 1,8 Prozentpunkten im vierten Quartal 2013 auf 1,3 Prozentpunkte Ende 2015 zurückgehen. Dies erklärt sich durch leichte Verbesserungen im Euroraum und in den Vereinigten Staaten sowie eine leichte Verschlechterung in Japan, die teilweise auf die Bevölkerungsalterung zurückzuführen ist.

Veränderungen der Alters- und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung haben das Beschäftigungswachstum ebenfalls beeinflusst

Einige Veränderungen der Beschäftigungsquoten sind möglicherweise auf längerfristige Trends in der Alters- und Bildungsstruktur der Bevölkerung zurückzuführen. Während die Bevölkerungsalterung die Gesamtbeschäftigungsquote wahrscheinlich sinken lässt, dürfte ein steigendes Bildungsniveau zu einem Anstieg führen. Die Auswirkungen dieser Veränderungen der Alters- und Bildungsstruktur auf die Beschäftigungslücke werden in Abbildung 1.2 gezeigt. Die Beschäftigungslücke wird definiert als der Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote des OECD-Raums in einem bestimmten Zeitraum und dem Vorkrisenniveau im letzten Quartal 2007. Die Lücke untergliedert sich in einen „gruppenspezifischen" Teil, der den Beitrag der Veränderungen in den Beschäftigungsquoten spezifischer Alters- und Qualifikationsgruppen zur Gesamtveränderung der Beschäftigungsquote erfasst, und einen „gruppenübergreifenden" Teil, der die Bedeutung der Veränderungen in der Alters- und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung für die Gesamtbeschäftigungsquote erfasst. Der Beitrag der einzelnen Gruppen wird gemessen als die Veränderung der gruppenspezifischen Beschäftigungsquote multipliziert mit ihrem durchschnittlichen Bevölkerungsanteil im Beobachtungszeitraum[1]. Die gruppenübergreifende Komponente ist definiert als die Summe der Veränderungen der Bevölkerungsanteile multipliziert mit der durchschnittlichen gruppenspezifischen Beschäftigungsquote[2].

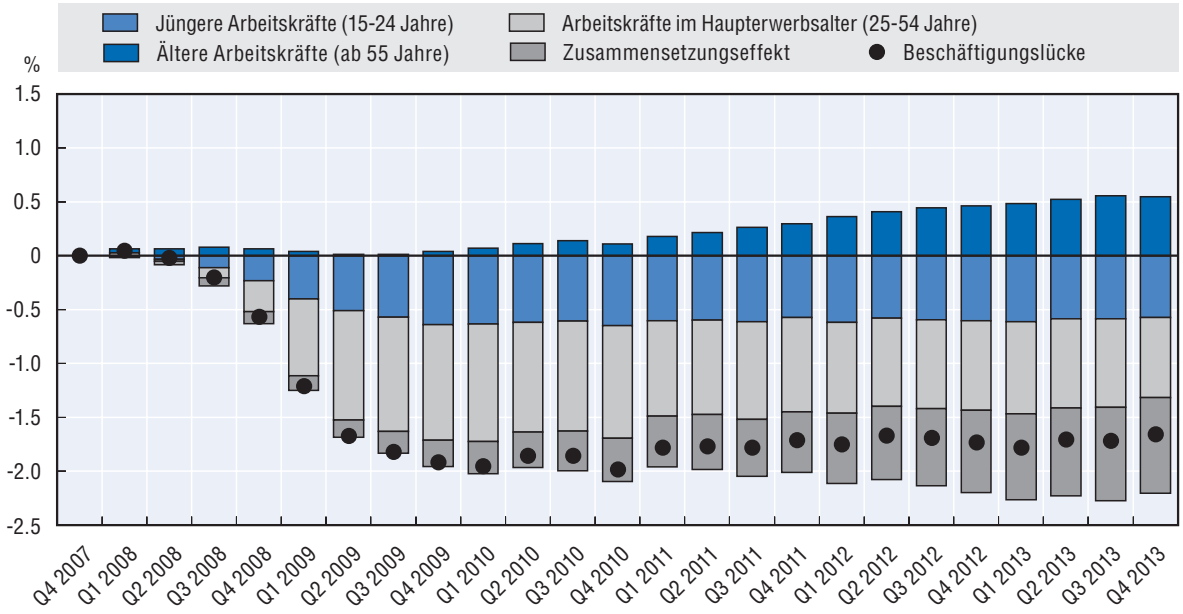
Was die Veränderungen der Beschäftigung nach Alter anbelangt (Teil A von Abb. 1.2), so war der anfängliche Rückgang der Beschäftigungsquote des OECD-Raums (Personen ab 15 Jahre) bis Ende 2009 hauptsächlich auf Arbeitsplatzverluste von Personen im Haupterwerbsalter und jüngeren Arbeitskräften zurückzuführen, was die relative Dominanz der Personen im Haupterwerbsalter in der Bevölkerung und den unverhältnismäßig starken Effekt der Krise auf die Arbeitsplätze von jüngeren Arbeitskräften widerspiegelt. Die Beschäftigungsquote des OECD-Raums ist seit Ende 2009 weitgehend stabil. Während die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitskräfte und der Personen im Haupterwerbsalter zu steigen begonnen haben, verharren sie bei jüngeren Arbeitskräften weitgehend unverändert auf einem viel niedrigeren Niveau als vor der Krise. Der Zusammensetzungseffekt (gruppenübergreifend) ist negativ, steigt allmählich im Zeitverlauf an und erreichte im vierten Quartal 2013 einen Wert von 0,9 Prozentpunkten. Dies ist auf den steigenden Anteil älterer Menschen in der Erwerbsbevölkerung und die relativ niedrigen Beschäftigungsquoten bei älteren Arbeitskräften zurückzuführen. Die Bevölkerungsalterung ist neben der schwachen Belebung der Gesamtnachfrage ein weiterer Grund dafür, dass die Beschäftigungsquoten in vielen OECD-Ländern nicht zu ihrem Vorkrisenniveau zurückgekehrt sind.

Abbildung 1.2 **Bevölkerungsalterung und Weiterqualifizierung haben einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigung**

Aufschlüsselung der Gesamtveränderung der Beschäftigungsquote seit Beginn der Krise nach Alter und Bildungsniveau (Q4 2007)

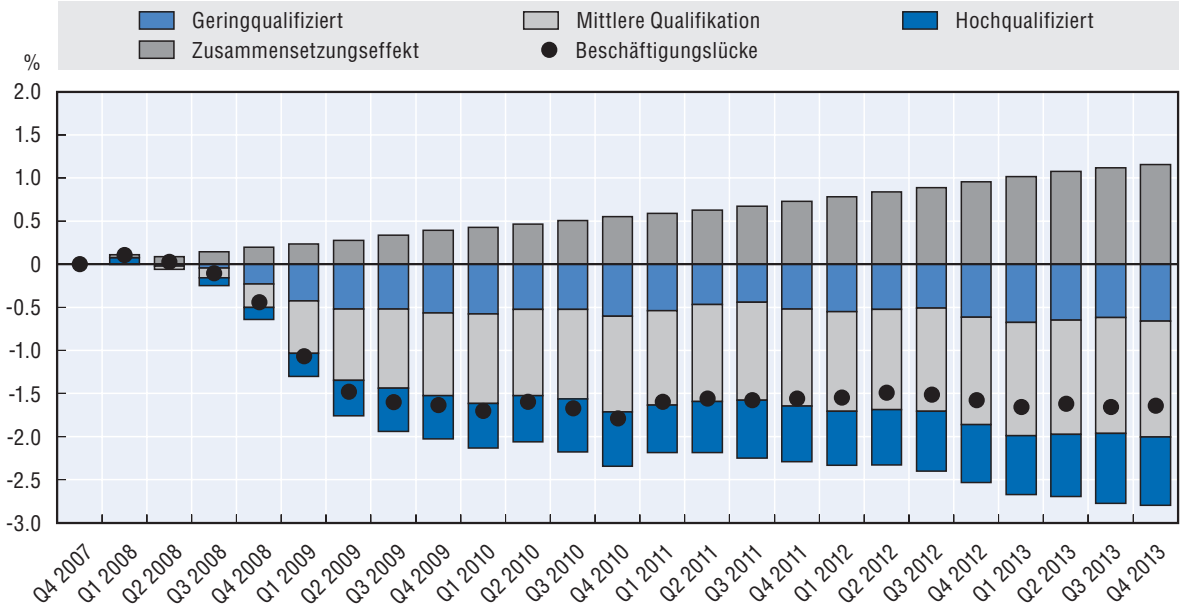
A. OECD-weite Beschäftigungslücke nach Altersgruppe[a]

Veränderung in Prozentpunkten (Personen ab 15 Jahre)



B. OECD-weite Beschäftigungslücke nach Bildungsniveau[a]

Veränderung in Prozentpunkten (Personen ab 25 Jahre)



a) Der OECD-Raum bezieht sich bei den nach Altersgruppen aufgeführten Daten auf den gewichteten Durchschnitt von 34 Ländern und bei den nach Bildungsniveau aufgeführten Daten auf den gewichteten Durchschnitt von 30 Ländern (ohne Australien, Chile, Japan und Neuseeland).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der OECD Short-Term Labour Statistics Database (*http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en*) und vierteljährlicher nationaler Arbeitskräfteerhebungen.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933131842*

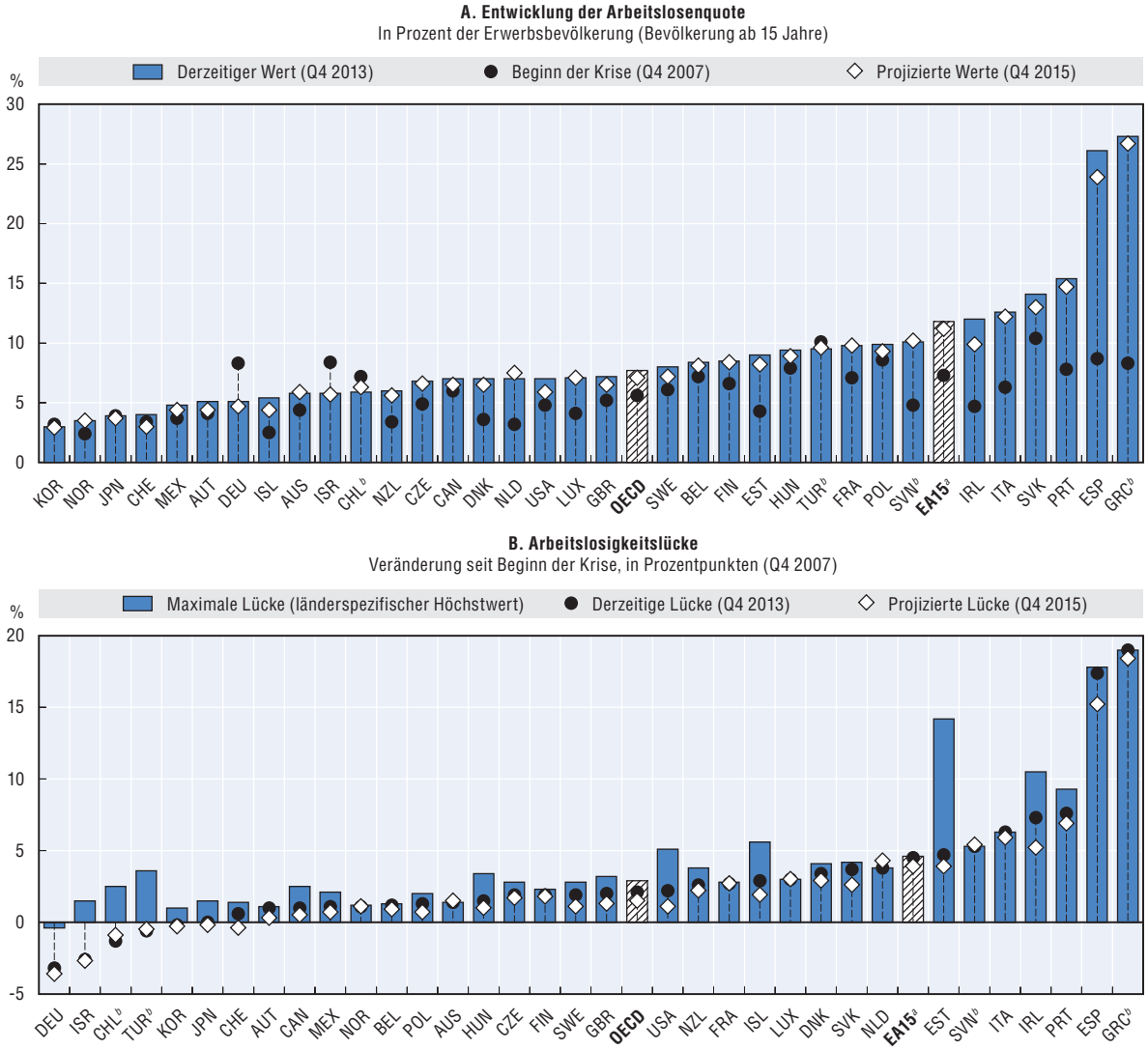
Was die Beschäftigung nach Bildungsniveau anbelangt (Teil B von Abb. 1.2), so erklärt sich der anfängliche Rückgang der Beschäftigungsquote des OECD-Raums (Personen ab 25 Jahre) bis Ende 2009 hauptsächlich durch Beschäftigungsverluste bei Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation, die ungefähr den gleichen Beitrag zur Veränderung der Gesamtbeschäftigung leisten wie hoch- und geringqualifizierte Arbeitskräfte zusammengenommen. Der Beitrag von Arbeitskräften mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau zur Gesamtbeschäftigung ist seitdem weiter zurückgegangen, während der Beitrag von geringqualifizierten Arbeitskräften weitgehend konstant geblieben ist. Veränderungen in der relativen Größe der einzelnen Qualifikationsgruppen haben ebenfalls eine wichtige Rolle gespielt. Die Abbildung lässt darauf schließen, dass die Gesamtbeschäftigungsquote in Folge der allmählichen Höherqualifizierung der Bevölkerung um 1,2 Prozentpunkte gestiegen wäre, wenn die gruppenspezifischen Beschäftigungsquoten seit Beginn der Krise konstant geblieben wären.

Kurzum, der anfängliche Rückgang der Gesamtbeschäftigungsquote wurde in erheblichem Umfang durch Rückgänge in den Beschäftigungsquoten von Personen im Haupterwerbsalter und Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation verursacht, was auf eine Kombination aus Arbeitsplatzverlusten bei diesen Gruppen und ihren relativ hohen Anteilen in der Bevölkerung zurückzuführen ist. Die Zusammensetzungseffekte in Bezug auf die Bevölkerungsalterungs- und Weiterqualifizierungsprozesse spielen jedoch ebenfalls eine immer wichtigere Rolle als Erklärungsfaktor der Beschäftigungsdynamik seit Beginn der globalen Finanzkrise. Die beiden Prozesse der Bevölkerungsalterung und der Höherqualifizierung gleichen sich im OECD-Raum insgesamt in etwa aus, d.h. die Beschäftigungsquote wird durch die Bevölkerungsalterung gesenkt, während sie durch die Weiterqualifizierung in ungefähr dem gleichen Umfang angehoben wird. Die beiden Prozesse sind zwar in vielen OECD-Ländern zu beobachten, ihre relative Bedeutung kann in den einzelnen Ländern jedoch stark variieren, wie aus der online verfügbaren Anhangstabelle 1.A2.1 hervorgeht (vgl. OECD, 2014b). In den Vereinigten Staaten überwiegen beispielsweise die negativen Folgen der Bevölkerungsalterung, während in der Europäischen Union die positiven Auswirkungen der Weiterqualifizierung dominieren. Es hat allgemein den Anschein, dass der seit Beginn der Krise zu verzeichnende Gesamtrückgang der Beschäftigungsquoten, wie in Abbildung 1.1 aufgezeigt wird, nicht nur auf eine schwache Arbeitsnachfrage oder eine steigende strukturelle Arbeitslosigkeit, sondern auch auf einige langfristige Trends wie Bevölkerungsalterung und Weiterqualifizierung zurückzuführen ist. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, eine Reihe von Indikatoren zu berücksichtigen, um die Arbeitsmarktentwicklung zu dokumentieren.

Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit verharren auf hohem Niveau

Der Trend der Arbeitslosigkeit ist seit Beginn der Krise fast ein Spiegelbild des Beschäftigungstrends – d.h. ein anfänglicher steiler Anstieg gefolgt von einem leichten Rückgang, wodurch die Arbeitslosigkeit deutlich über ihrem Vorkrisenniveau verharrt. Im Mai 2014 lag die Arbeitslosigkeit im OECD-Raum bei 7,4% der Erwerbsbevölkerung, nur 1,1 Prozentpunkte unter ihrem zyklischen Höchststand und immerhin 1,8 Prozentpunkte höher als zu Beginn der Krise. Es gibt im OECD-Raum derzeit fast 45 Millionen Arbeitslose, 12,1 Millionen mehr als Ende 2007. Ein ähnliches Bild ergibt sich aus Abbildung 1.3, die die Veränderung der Arbeitslosenquoten seit Beginn der Krise bis zum letzten Quartal 2013 mit der Veränderung der Arbeitslosigkeit seit Beginn der Krise bis zu ihrem Höchstwert vergleicht.

Abbildung 1.3 **Die Arbeitslosigkeit hat zu sinken begonnen, es sind jedoch noch weitere Fortschritte erforderlich**



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der Höhe der derzeitigen Arbeitslosenquote (Q4 2013) (Teil A) und nach der Höhe der derzeitigen Arbeitslosigkeitslücke (Q4 2013) (Teil B) angeordnet.
a) Gesamtwert von 15 OECD-Ländern des Euroraums.
b) Jahreswerte.
Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der OECD Economic Outlook Database (*http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-en*).
StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933131861*

Die neuesten Arbeitslosendaten bieten jedoch ermutigende Anzeichen dafür, dass die Arbeitslosenquote des OECD-Raums wieder einen Abwärtspfad eingeschlagen hat, da sie seit Mitte 2013 um 0,6 Prozentpunkte zurückgegangen ist, nachdem sie fast drei Jahre relativ stabil bei rd. 8% verharrte. Im Euroraum erreichte die Arbeitslosenquote einen Höchstwert von 12%, bevor sie im Mai 2014 leicht auf 11,6% zurückging. In einigen von der Krise am stärksten betroffenen Ländern des Euroraums liegt die Arbeitslosenquote jetzt deutlich unter den zyklischen Höchstwerten, insbesondere in Irland (-3,1 Prozentpunkte), Portugal (-3,1), Spanien (-1,2) und Griechenland (-1,1). In den Vereinigten Staaten geht die Arbeitslosigkeit seit drei Jahren zurück, der Rückgang hat sich in den letzten sechs Monaten jedoch beschleunigt, und die Arbeitslosenquote erreichte im Juni 2014 einen Wert von 6,1%, 3,9 Prozentpunkte unter ihrem zyklischen Höchststand, aber immer noch

1,1 Prozentpunkte über dem Vorkrisenniveau. In Japan fiel die Arbeitslosenquote im Mai 2014 unter ihr Vorkrisenniveau auf 3,5%.

Die OECD-Projektionen von Mai 2014 deuten darauf hin, dass sich der jüngste Rückgang der Arbeitslosigkeit im gegenwärtigen Tempo fortsetzen wird, wobei die Arbeitslosenquote des OECD-Raums im letzten Quartal 2015 einen Wert von 7,1% erreichen dürfte (Abb. 1.3 und Anhangstabelle 1.A1.2). Zwischen dem vierten Quartal 2013 und dem vierten Quartal 2015 wird der größte Rückgang der Arbeitslosigkeit in Spanien (-2,2 Prozentpunkte), Irland (-2,1) sowie in der Slowakischen Republik und den Vereinigten Staaten (beide -1,1) projiziert. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass die Arbeitslosigkeit Ende 2015 sowohl in Spanien (rd. 24%) als auch in Griechenland (rd. 27%) auf einem sehr hohen Niveau verharren wird. Mehrere andere Euroländer sind ebenfalls mit anhaltend hohen Arbeitslosenquoten zwischen 10% und 15% konfrontiert. Dazu zählen Italien, Portugal, die Slowakische Republik und Slowenien sowie der Euroraum insgesamt, wo die Arbeitslosigkeit den Projektionen zufolge im letzten Quartal 2015 von 11,8% auf 11,2% zurückgehen wird. Im Gegensatz dazu werden in acht OECD-Ländern bis Ende 2015 Arbeitslosenquoten unter 5% erwartet. Dabei handelt es sich um Österreich, Deutschland, Island, Japan, Korea, Mexiko, Norwegen und die Schweiz.

Die Tatsache, dass die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten des OECD-Raums insgesamt bisher eine ähnliche Botschaft in Bezug auf die Erholung des Arbeitsmarkts senden, deutet darauf hin, dass sich die Erwerbsbeteiligung im OECD-Raum insgesamt nur geringfügig verändert hat[3]. Das gilt aber nicht für alle Länder. In einigen Ländern ist die Erwerbsbeteiligung beträchtlich gestiegen (z.B. in Chile, Estland und der Türkei), während sie in anderen deutlich zurückgegangen ist (z.B. in Dänemark, Irland, Portugal und den Vereinigten Staaten). Dies bedeutet vor allem, dass die Beurteilung des Ausmaßes der Arbeitsmarktbelebung auf der Basis der Beschäftigungs- oder Arbeitslosenquoten zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führen kann, die von den Veränderungen der Erwerbsbeteiligung und der Frage abhängen, ob diese Veränderungen vorwiegend auf konjunkturelle oder längerfristige Faktoren zurückzuführen sind. Diese Frage wurde in mehreren OECD-Ländern intensiv diskutiert und wird in Kasten 1.1 eingehend für den Fall der Vereinigten Staaten erörtert.

Kasten 1.1 **Wie lassen sich die anhaltend niedrigen Beschäftigungsquoten in den Vereinigten Staaten erklären?**

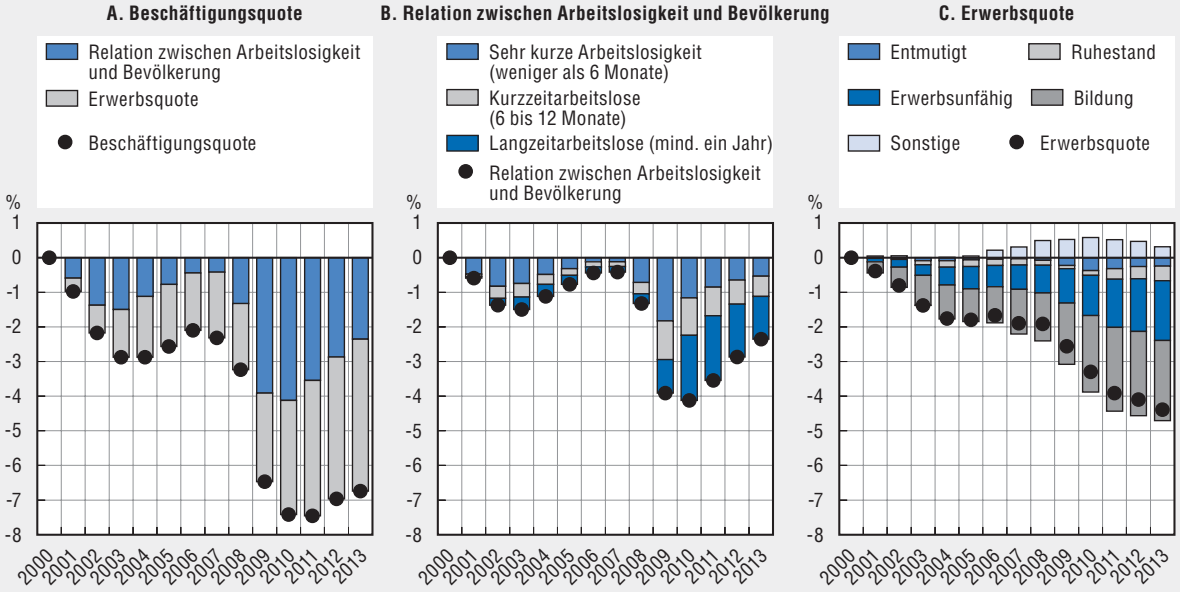
Seit Beginn der globalen Finanzkrise ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter in den Vereinigten Staaten um 5 Prozentpunkte von 71,8% im Jahr 2007 auf 66,7% im Jahr 2010 zurückgegangen. Seitdem verharrt er nahe bei seinem Krisentiefstwert, wobei er sich 2013 nur leicht auf 67,3% erholte (vgl. Teil A der nachstehenden Abbildung). Die Frage, ob dies auf eine anhaltende Schwäche der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage oder stattdessen auf strukturelle Trends zurückzuführen ist, ist von entscheidender Bedeutung, um das angemessene Tempo der Haushaltskonsolidierung und der schrittweisen Beendigung der quantitativen Lockerung festlegen zu können. Um diesen Sachverhalt näher zu beleuchten, ist es sinnvoll, die Veränderungen der Beschäftigungsquote in die Komponenten Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung zu zerlegen. Im Zeitraum 2007-2010 war der Rückgang der Beschäftigungsquote zu etwa gleichen Teilen auf die steigende Arbeitslosigkeit und die rückläufige Erwerbsbeteiligung zurückzuführen. 2010 begann die Arbeitslosigkeit jedoch zu sinken, während die Erwerbsbevölkerung weiter schrumpfte, was die schwache Erholung der Beschäftigungsquote erklärt. Diese Muster sind möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Arbeitslosigkeit teilweise deshalb zurückgegangen ist, weil entmutigte arbeitslose Arbeitsuchende aus der Erwerbsbevölkerung ausgeschieden sind, es ist jedoch auch möglich, dass der Rückgang der Erwerbsbeteiligung durch strukturelle Faktoren verursacht wird, die bereits vor der Krise vorhanden waren.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Aufschlüsselung der Veränderung der Beschäftigung in den Vereinigten Staaten

Veränderung der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus, in Prozentpunkten,[a] 2000-2013



a) Entmutigte Arbeitskräfte sind Nichterwerbspersonen, die arbeiten wollen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die in den letzten 12 Monaten Arbeit gesucht haben, gegenwärtig aber keine Arbeit suchen, weil sie glauben, dass es keine geeigneten offenen Stellen gibt. Erwerbsunfähige Personen haben mindestens eines der folgenden Gesundheitsprobleme: ernste Hör- oder Sehprobleme (selbst mit Brille oder Hörgerät), ernste körperliche oder psychische Gesundheitsprobleme, ernste körperliche Bewegungseinschränkungen.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der laufenden Haushaltserhebung (Current Population Survey – CPS).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933131899

Ein Vergleich mit früheren Erholungen legt den Schluss nahe, dass diese Erholung keine Ausnahme ist. Die Dotcom-Krise Anfang der 2000er Jahre war zwar wesentlich schwächer als die jüngste globale Finanzkrise und löste keine großen Bedenken hinsichtlich eines Anstiegs der strukturellen Arbeitslosigkeit aus, ihr Muster weist jedoch große Ähnlichkeiten mit dem Muster der derzeitigen Erholung auf. Während die Arbeitslosenquote fast vollständig wieder auf ihr Niveau vor der Dotcom-Krise zurückgegangen ist, verharrten die Beschäftigungsquote und die Erwerbsquote, bedingt durch eine anhaltende Zunahme der Schulbesuchs- und der Erwerbsunfähigkeitsquote in der Bevölkerung im Erwerbsalter rd. 2 Prozentpunkte unter ihrem Vorkrisenniveau im Jahr 2000.

In der derzeitigen Erholung ist der seit Beginn der jüngsten Finanzkrise festzustellende Rückgang der Beschäftigungsquote zu einem Drittel auf einen Anstieg der Arbeitslosenquote zurückzuführen, die 2013 2 Prozentpunkte höher war als zu Beginn der globalen Finanzkrise. Die seit Beginn der Krise zu beobachtende Veränderung der Arbeitslosigkeit ist zur Hälfte dem Anstieg der Zahl der Personen, die mehr als ein Jahr arbeitslos sind, zuzuschreiben (Teil B). Das Haushaltsbüro des Kongresses (CBO) (2014) schätzt, dass konjunkturelle Faktoren in Bezug auf die unzureichende gesamtwirtschaftliche Nachfrage die Veränderung der Arbeitslosigkeit in etwa zur Hälfte erklären, während die andere Hälfte strukturellen Faktoren zuzuschreiben ist, darunter: die Bedeutung von Stigmatisierungseffekten und Qualifikationsentwertung unter den Langzeitarbeitslosen, der Mismatch zwischen offenen Stellen und Arbeitsuchenden auf Ebene der Berufe und der Bundesstaaten sowie, in geringerem Umfang, die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosenversicherungsleistungen. Der Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit gibt zwar Anlass zu großer Besorgnis, wird jedoch zum großen Teil unter dem Einfluss der fortschreitenden Konjunkturerholung allmählich wieder zurückgehen.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

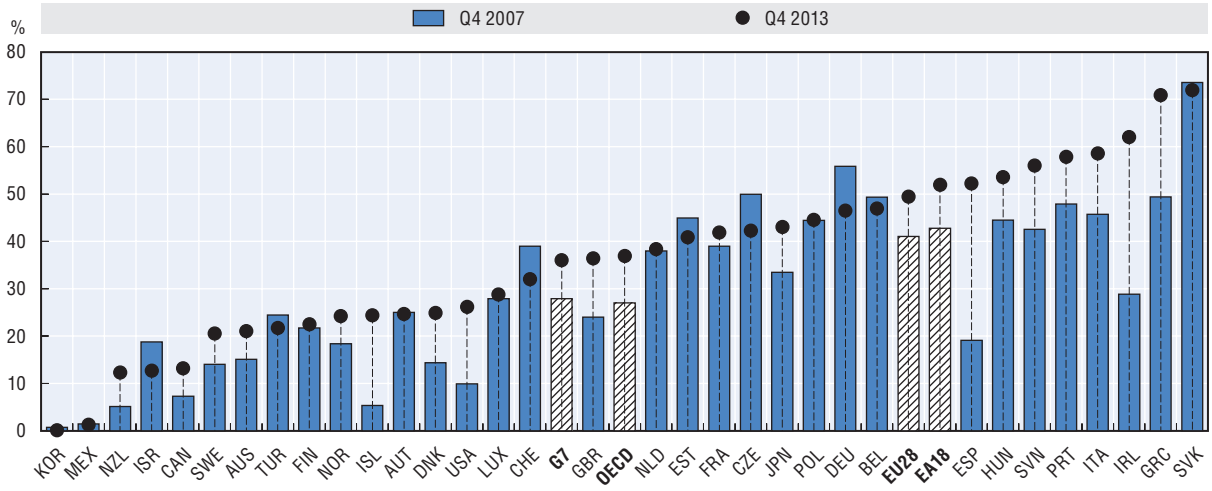
Der Rückgang der Beschäftigungsquote ist zu zwei Dritteln auf den Rückgang der Erwerbsbeteiligungsquote, die rd. 3 Prozentpunkte niedriger ist als zu Beginn der Krise, zurückzuführen. Davon kann ein Drittel einer Zunahme der Schulbesuchsquote, ein Drittel dem Anstieg der Erwerbsunfähigkeitsquote (laut Eigenangaben) und der Rest einer Kombination aus einer Zunahme der Zahl entmutigter Arbeitskräfte und einer Zunahme des Anteils der Personen, hauptsächlich Frauen, die unbezahlte Pflege- und Haushaltsdienstleistungen verrichten (Teil C), zugeschrieben werden. Dies sagt an sich jedoch nicht viel über den konjunkturellen Charakter des Rückgangs der Erwerbsbeteiligung und den Zustand der US-amerikanischen Wirtschaft allgemein aus. Der Rückgang der Erwerbsbeteiligung hängt teilweise mit nichtkonjunkturellen oder strukturellen Faktoren zusammen, wie z.B. dem allmählichen Anstieg der Schulbesuchsquote, der eine Fortsetzung von Vorkrisentrends widerspiegelt. Der Anstieg der Zahl der entmutigten Arbeitskräfte ist außerdem relativ gering und hat sich nicht verstärkt, da die Arbeitslosigkeit zu sinken begonnen hat. Aus einigen eingehenderen Studien geht jedoch hervor, dass der Rückgang der Erwerbsbeteiligung auch eine konjunkturelle Komponente hat, die über die Kategorie der entmutigten Arbeitskräfte hinausgeht (Aaronson et al., 2012; Van Zandweghe, 2012; Bengali et al., 2014; Blanchflower und Posen, 2014).

Alles in allem scheint die Erholung des US-amerikanischen Arbeitsmarkts bei weitem noch nicht vollständig zu sein, wenngleich sowohl hinsichtlich der Arbeitslosigkeit als auch auf der Ebene der Erwerbsbeteiligung große Unsicherheit über das genaue Ausmaß des Defizits herrscht. Die Unsicherheit über das derzeitige Ausmaß des Arbeitskräfteüberhangs erschwert die Aufgabe, die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit auf mittlere Sicht zu projizieren, erheblich. Die OECD-Projektionen von Mai 2014 gehen davon aus, dass 1 Prozentpunkt des Rückgangs der Erwerbsbeteiligung (der Bevölkerung ab 15 Jahre) konjunkturell bedingt ist. Es wird erwartet, dass der derzeitige Arbeitskräfteüberhang bis Ende 2015 absorbiert wird und dass die Erwerbsbevölkerung sich nahe bei ihrem derzeitigen Niveau stabilisieren wird.

Die Schwäche der Arbeitsmarkterholung zeigt sich auch in einem beträchtlichen Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit. Im letzten Quartal 2013 waren im OECD-Raum mehr als ein Drittel der Arbeitslosen mindestens 12 Monate arbeitslos. Das entspricht 16,7 Millionen Menschen, fast doppelt so viele wie zu Beginn der Krise. Der stärkste Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit war in Ländern zu beobachten, in denen der Arbeitsmarkt von der globalen Finanzkrise besonders stark betroffen war. In den Vereinigten Staaten stieg der Anteil der Arbeitslosen, deren Arbeitslosigkeit mindestens ein Jahr beträgt, von knapp unter 10% im vierten Quartal 2007 auf einen Nachkriegshöchststand von rd. einem Drittel im dritten Quartal 2011, bevor er im vierten Quartal 2013 auf 26% zurückging. Desgleichen stieg der Anteil der Langzeitarbeitslosen vom vierten Quartal 2007 bis zum vierten Quartal 2013 in Spanien von 19% auf 52%, in Irland von 29% auf 62%, in Island von 5% auf 24% und in Neuseeland von 5% auf 12%. Im Gegensatz dazu ging die Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit in einem Drittel der 33 OECD-Länder, für die Daten vorliegen, zurück. Deutschland verzeichnete den stärksten Rückgang, weil die Arbeitsmarktauswirkungen der globalen Rezession dort relativ schwach waren und die Langzeitarbeitslosigkeit bereits vor der Krise zurückging. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist in Deutschland jedoch weiterhin problematisch, da ihre Inzidenz nach wie vor fast 10 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt liegt. Die Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit ist besonders besorgniserregend, weil sie bei den Betroffenen und ihren Familien materielle Not verursacht und infolge von Qualifikationsentwertung und sinkender Motivation bei der Arbeitsuche zu einem Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen kann.

Abbildung 1.4 **Die Langzeitarbeitslosigkeit verharrt auf hohem Niveau**

Langzeitarbeitslose, die mindestens ein Jahr arbeitslos sind, in Prozent der Gesamtarbeitslosigkeit, Q4 2007 und Q4 2013[a,b]



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit im vierten Quartal 2013 angeordnet.

a) Die Daten sind nicht saisonbereinigt, aber unter Verwendung des gleitenden Dreiquartalsdurchschnitts geglättet. Der OECD-Raum bezieht sich auf den gewichteten Durchschnitt von 33 OECD-Ländern mit Ausnahme von Chile.

b) 2013 für Israel.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis nationaler Arbeitskräfteerhebungen.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933131880

2. Inwieweit hat sich der anhaltend hohe Anstieg der Arbeitslosigkeit strukturell verfestigt?

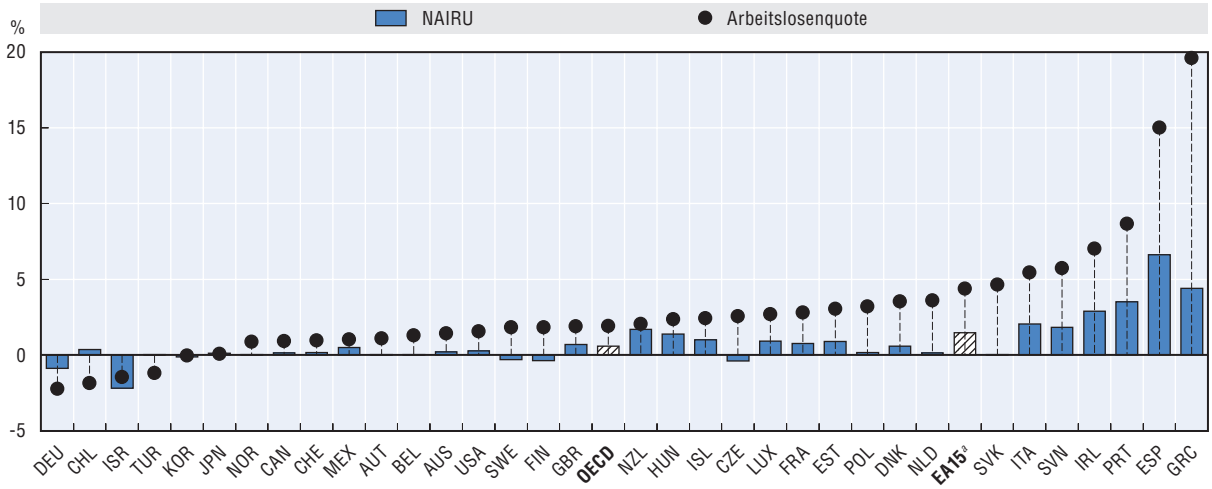
Die Länder, in denen die Beschäftigungsquote noch nicht zu ihrem Vorkrisenniveau zurückgekehrt ist, sind mit der entscheidenden Frage konfrontiert, inwieweit der Anstieg konjunkturbedingt ist und deshalb voraussichtlich wieder abklingen wird, sobald der Wirtschaftsaufschwung an Dynamik gewinnt, und inwieweit der Anstieg strukturelle Gründe hat, so dass es mehrere Jahre dauern kann, bis er sich wieder zurückbildet, selbst nachdem die Wirtschaft sich vollständig erholt hat. Die Beurteilung der Bedeutung konjunktureller und struktureller Faktoren für die Evaluierung der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsmuster seit Beginn der Krise ist eine wichtige, aber schwierige Aufgabe, und jede Schätzung dieser unterschiedlichen Komponenten ist unabhängig von der Vorgehensweise wahrscheinlich mit erheblicher Unsicherheit behaftet.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist nach wie vor weitgehend konjunkturbedingt, die strukturelle Komponente hat jedoch ebenfalls zugenommen

Eine Messgröße der strukturellen Arbeitslosigkeit ist die inflationsneutrale Arbeitslosenquote (NAIRU), d.h. das Niveau der Arbeitslosenquote, das mit einer konstanten Inflationsrate vereinbar ist. Die OECD erstellt zeitvariable Schätzungen der NAIRU auf der Basis einer reduzierten Phillips-Kurven-Gleichung, die die Inflation mit der Arbeitslosigkeitslücke verbindet. Konkret wird die NAIRU gemäß Laubach (2001) als eine unbeobachtete Zufallsvariable modelliert, die von ihrer Fähigkeit abgeleitet wird, inflationäre Entwicklungen zu erklären. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass sie relativ genaue Schätzungen der NAIRU ermöglicht, ohne alle diesbezüglichen Faktoren explizit festlegen zu

Abbildung 1.5 **Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist nach wie vor großenteils konjunkturbedingt, die strukturelle Komponente hat jedoch zugenommen**

Veränderung der NAIRU seit Beginn der globalen Finanzkrise, 2008-2013, in Prozentpunkten



Anmerkung: NAIRU: inflationsneutrale Arbeitslosenquote. Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der Veränderung der Arbeitslosenquote angeordnet.

a) Gesamtwert von 15 OECD-Ländern des Euroraums.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der OECD Economic Outlook Database (http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-en).

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933131918*

müssen (Richardson et al., 2000; Guichard und Rustacelli, 2011). Die geschätzte Veränderung der NAIRU und die effektive Veränderung der Arbeitslosenquote seit Beginn der globalen Finanzkrise werden in Abbildung 1.5 aufgeführt. Die NAIRU ist in Griechenland, Spanien und Portugal deutlich um mindestens 3 Prozentpunkte gestiegen, während sie in Ungarn, Island, Irland, Italien, Neuseeland und Slowenien moderat um 1-3 Prozentpunkte gestiegen ist. In keinem der Länder, in denen die NAIRU den Schätzungen zufolge gestiegen ist, mit Ausnahme von Ungarn, lässt sich mehr als die Hälfte des Gesamtanstiegs der Arbeitslosigkeit auf den Anstieg der NAIRU zurückführen.

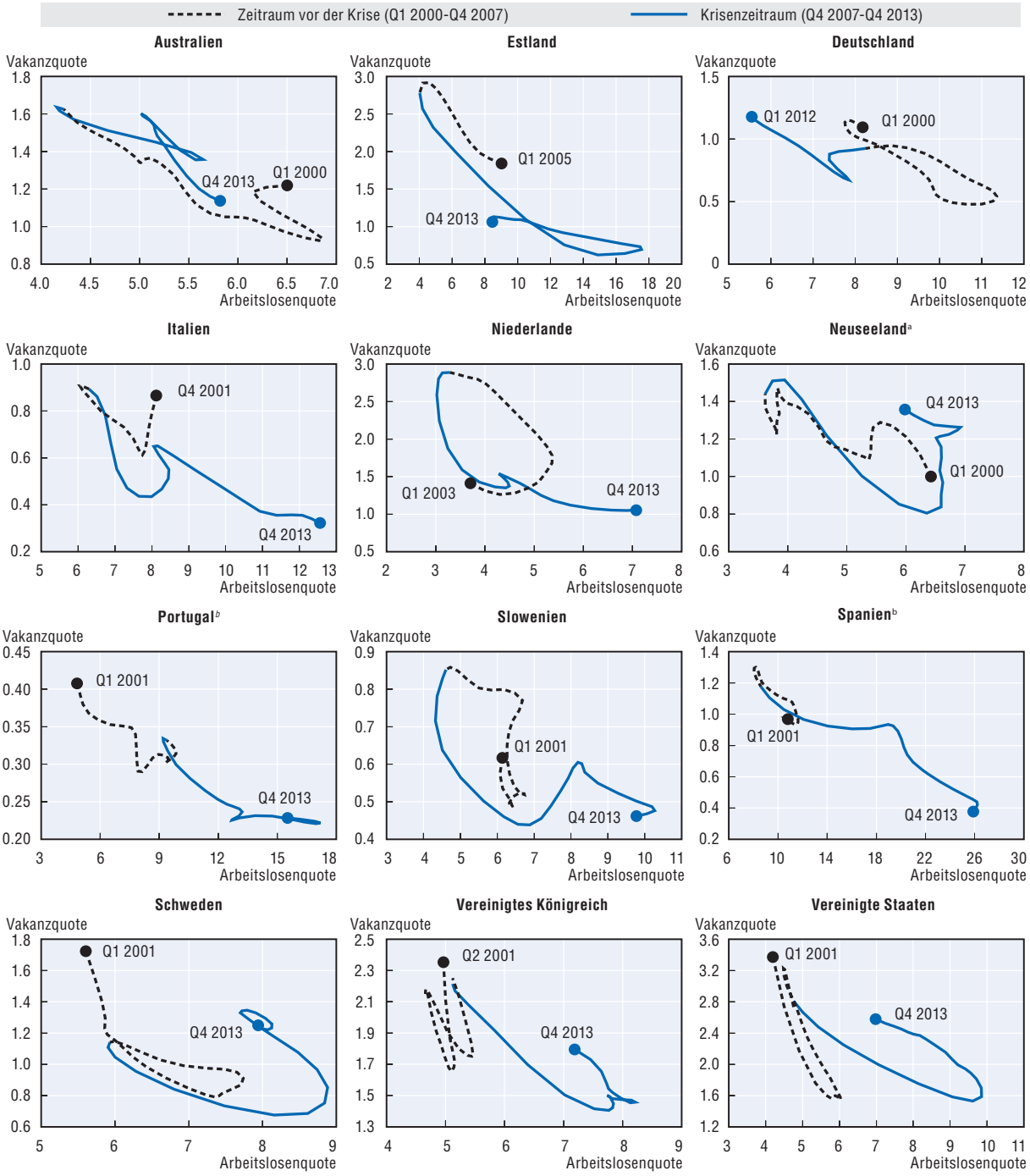
Ein alternativer Ansatz besteht darin, strukturelle Arbeitslosigkeit als das Niveau von Arbeitslosigkeit zu definieren, das im Gleichgewichtszustand, d.h. wenn die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber und das Arbeitsangebot gleich groß sind, auf Grund von Matching-Friktionen entsteht. Die beiden Vorgehensweisen dürften langfristig zwar konvergieren, auf kurze Sicht können sie jedoch zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen über das Niveau der strukturellen Arbeitslosigkeit führen. Im übrigen Teil dieses Abschnitts wird mit der zuletzt genannten Methode analysiert, inwieweit die strukturelle Arbeitslosigkeit seit Beginn der globalen Finanzkrise angestiegen ist.

In einigen Ländern, in denen die Langzeitarbeitslosigkeit erheblich gestiegen ist, ist die Matching-Effizienz möglicherweise zurückgegangen

In Abbildung 1.6 wird der Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Vakanzquote vom ersten Quartal 2000 bis zum vierten Quartal 2013 für ausgewählte OECD-Länder dokumentiert, während die im Internet verfügbare Anhangsabbildung 1.A3.1 (vgl. OECD, 2014b) die gleichen Informationen für eine größere Anzahl von OECD-Ländern bietet[4]. In Konjunkturabschwüngen nimmt die Arbeitslosigkeit zu, während die Zahl der freien Stellen zurückgeht, und bei Aufschwüngen geschieht das Gegenteil. Wenn der Zusammenhang zwischen offenen Stellen und Arbeitslosigkeit über den Konjunkturzyklus hinweg

Abbildung 1.6 **Die Beveridge-Kurve hat sich in einigen Ländern nach außen verschoben, in anderen jedoch nicht**

In Prozent der Erwerbsbevölkerung



a) In Neuseeland bezieht sich die Vakanzquote auf die Relation zwischen einem Index der offenen Stellen und einem Index der Erwerbsbevölkerung (Basis Q1 2000).

b) Die Unterbrechungen innerhalb der Zeitreihen über offene Stellen wurden beseitigt, um für Portugal (Q2 2011) und Spanien (Q1 2010) die Vergleichbarkeit der Zeitreihen zu gewährleisten.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der OECD Short-Term Labour Force Statistics Database (*http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en*) und nationaler Schätzungen über die Zahl der offenen Stellen. Vgl. den online verfügbaren Anhang 1.A3 (OECD 2014b, *www.oecd.org/employment/outlook*) wegen näherer Einzelheiten.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933131937*

zurückverfolgt wird, entsteht folglich eine negativ geneigte Kurve, die als Beveridge-Kurve bezeichnet wird. Eine Außenverschiebung der Beveridge-Kurve bedeutet, dass eine bestimmte Anzahl offener Stellen mit einem höheren Niveau an Arbeitslosigkeit verbunden ist und dass es für die arbeitslosen Arbeitsuchenden schwieriger wird, geeignete Stellen zu finden (so wie es für die Unternehmen schwieriger wird, die offenen Stellen mit qualifizierten Arbeitsuchenden zu besetzen). Dies kann folglich als Abnahme der Matching-Effizienz interpretiert werden.

Aus Abbildung 1.6 geht hervor, dass sich die Länder seit Beginn der globalen Finanzkrise auf Grund des Anstiegs der Arbeitslosigkeit und des Rückgangs der offenen Stellen auf den Beveridge-Kurven zunächst nach unten bewegt haben. Einige Länder, in denen auf dem Arbeitsmarkt eine Erholung eingesetzt hat, namentlich Estland und, zuletzt, Portugal, haben begonnen, sich auf der Beveridge-Kurve wieder nach oben zu bewegen. In anderen Ländern, wie z.B. Neuseeland, Schweden, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten, ging der Rückgang der Arbeitslosigkeit jedoch mit einer deutlichen Außenverschiebung der Beveridge-Kurve einher[5].

Um die den Verschiebungen der Beveridge-Kurve zu Grunde liegenden Faktoren besser verstehen zu können, wurden zwei alternative Arten von Beveridge-Kurven konstruiert (vgl. die online verfügbaren Anhangsabbildungen 1.A3.2 und 1.A3.3 in OECD, 2014b). Bei der ersten Alternative handelt es sich um eine *kurzfristige* Beveridge-Kurve, die verwendet wird, um zu beurteilen, inwieweit die Veränderungen der Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit mit Verschiebungen der Beveridge-Kurve zusammenhängen können. Die kurzfristige Beveridge-Kurve wird konstruiert, indem die Zahl der Arbeitslosen, die weniger als ein Jahr arbeitslos sind, zur Erwerbsbevölkerung anstelle der Gesamtarbeitslosenquote in Beziehung gesetzt wird. Bei der zweiten Alternative handelt es sich um eine *kontrafaktische* Beveridge-Kurve, die die Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit nach der in Elsby et al. (2014) beschriebenen Methode konstant auf dem ursprünglichen Niveau hält[6]. Eine konstante Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit kann wichtig sein, weil Veränderungen der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit ebenfalls zu Verschiebungen der Beveridge-Kurve führen, die Matching-Effizienz jedoch nicht beeinträchtigen. Ein Anstieg der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit würde die Beveridge-Kurve nach außen verschieben, während eine Reduzierung die Kurve nach innen verschieben würde.

Für die vier Länder, bei denen offenbar eine Außenverschiebung der Beveridge-Kurve erfolgte, lassen sich durch einen Vergleich mit den beiden alternativen Messgrößen der Beveridge-Kurve zwei wichtige Erkenntnisse gewinnen:

- Die Bereinigung um die Veränderungen der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit deutet darauf hin, dass sich die Matching-Effizienz in Neuseeland, im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten sogar noch mehr verschlechtert hat, als dies aus Abbildung 1.6 hervorgeht[7]. In Schweden ist jedoch keine deutliche Außenverschiebung der Beveridge-Kurve mehr zu beobachten. Die in den drei englischsprachigen Ländern zu beobachtende Außenverschiebung der Beveridge-Kurve ist folglich nicht auf Veränderungen der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit zurückzuführen.
- Im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten scheint die Außenverschiebung der Beveridge-Kurve zum großen Teil mit dem Anstieg der Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit zusammenzuhängen (Abb. 1.4)[8,9]. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell abnimmt. Die Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit kann zwar systematisch mit Verschiebungen der Beveridge-Kurve zusammenhängen, es ist a priori jedoch nicht klar, ob dies die Ursache für eine Verschlechterung der Matching-

Effizienz oder stattdessen das Ergebnis einer Verschlechterung der Matching-Effizienz ist. Da keine Informationen über die relative Bedeutung all dieser Möglichkeiten vorliegen, sollten Politikmaßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowohl spezifische Maßnahmen für Langzeitarbeitslose, als auch Arbeitsmarktprogramme zur Reduzierung von Matching-Friktionen allgemein umfassen, um sicherzustellen, dass Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entsteht[10].

- Ohne zusätzliche zielgerichtete Unterstützung besteht in der Tat ein erhebliches Risiko, dass die Langzeitarbeitslosen vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. So zeigen Krueger et al. (2014) im Kontext der Vereinigten Staaten, dass Personen, die mindestens sechs Monate arbeitslos sind, eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit haben, aus der Erwerbsbevölkerung auszuscheiden als wieder erwerbstätig zu werden, wenn sie 15 Monate später beobachtet werden. Darüber hinaus kehren die Personen, die wieder eine Stelle finden, tendenziell in die Berufe und Branchen zurück, aus denen sie entlassen wurden. Dies könnte darauf hinweisen, dass Langzeitarbeitslose auf Berufs- und Branchenebene vor erheblichen Mobilitätshindernissen stehen.

Bei den meisten Euroländern, in denen die Arbeitsmarktlage sich infolge der Staatsschuldenkrise weiter verschlechtert hat, kann der grafischen Darstellung nur schwer entnommen werden, ob die Länder sich auf der Beveridge-Kurve weiter nach unten bewegt haben oder ob sich die Kurve möglicherweise gleichzeitig nach außen verschoben hat. Um diese Frage zu klären, ist es sinnvoll, die Matching-Funktion zu schätzen, die die Basis für die alternative Messgröße der Beveridge-Kurve darstellt, bei der die Zuwachsrate in die Arbeitslosigkeit konstant gehalten wird. Dadurch kann außerdem beurteilt werden, inwieweit Veränderungen des Tempos, in dem Stellen gefunden und besetzt werden, auf konjunkturelle Faktoren oder Veränderungen der Matching-Effizienz zurückzuführen sind[11].

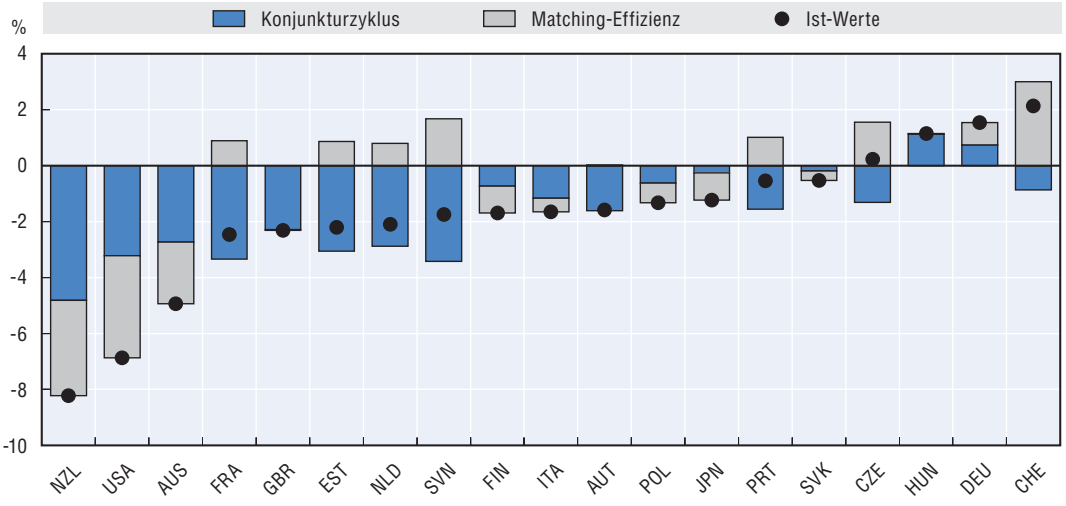
Die Verschlechterung der Stellenaussichten der Arbeitslosen ist jedoch nach wie vor zu mindestens 50% auf konjunkturelle Faktoren zurückzuführen

Die „Matching-Funktion“ setzt die Erfolgsquote der Arbeitsuche in Relation zur Arbeitsmarktanspannung, die definiert wird als das Verhältnis der freien Stellen zur Zahl der Arbeitslosen. In Abbildung 1.7 wird die Veränderung der Erfolgsquote der Arbeitsuche zwischen dem vierten Quartal 2007 und dem vierten Quartal 2013 aufgeführt. Die Gesamtveränderung wird aufgeteilt in eine Komponente, die auf konjunkturellen Faktoren basiert, und eine Komponente, die sich aus einer Veränderung der Matching-Effizienz ergibt. Die Komponente, die die konjunkturellen Veränderungen angibt, wird gemessen, indem der geschätzte Effekt der Arbeitsmarktanspannung auf die Erfolgsquote der Arbeitsuche unter Verwendung von Daten aus der Zeit vor der Krise[12] auf die seit der Krise zu beobachtende Veränderung der Arbeitsmarktanspannung angewendet wird. Die Komponente, die die Veränderung der Matching-Effizienz angibt, wird durch den Unterschied zwischen der effektiven Veränderung der Erfolgsquote der Arbeitsuche und der vorhergesagten konjunkturellen Komponente erfasst.

In den meisten Ländern war die Erfolgsquote der Arbeitsuche Ende 2013 immer noch deutlich niedriger als zu Beginn der Krise. Das Defizit der Erfolgsquote der Arbeitsuche war in Neuseeland, den Vereinigten Staaten und Australien am größten, während die Erfolgsquote der Arbeitsuche in Deutschland, Ungarn und der Schweiz höher war als zu Beginn der Krise. In den Ländern, in denen die Erfolgsquote der Arbeitsuche noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau lag, kann der Rückgang zu mindestens 50% auf konjunkturelle Faktoren zurückgeführt werden, während der Rest einer Verschlechterung der Matching-Effizienz zugeschrieben werden kann. Dies deutet darauf hin, dass die gesamtwirtschaftliche

Abbildung 1.7 **Die schlechten Beschäftigungsaussichten sind auf eine schwache Gesamtnachfrage und eine geringere Matching-Effizienz zurückzuführen**

Effektive und vorhergesagte Veränderung der Erfolgsquote der Arbeitsuche, Q4 2007 und Q4 2013, in Prozentpunkten[a]



a) Die Erfolgsquote der Arbeitsuche wird gemessen auf der Basis der Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsloser innerhalb eines bestimmten Quartals aus der Arbeitslosigkeit ausscheidet. Die Veränderung der Erfolgsquote der Arbeitsuche wird zerlegt in die durch den Konjunkturzyklus verursachte Veränderung und die auf eine Veränderung der Matching-Effizienz zurückzuführende Veränderung. Die konjunkturelle Komponente wird geschätzt, indem der geschätzte Effekt der Arbeitsmarktanspannung auf die Erfolgsquote der Arbeitsuche unter Verwendung von Daten aus der Zeit vor der Krise auf die seit der Krise zu beobachtende Veränderung der Arbeitsmarktanspannung angewendet wird. Der Unterschied zwischen der effektiven und der konjunkturell bedingten Veränderung der Erfolgsquote der Arbeitsuche wird als Veränderung der Matching-Effizienz interpretiert.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der OECD Short-Term Labour Force Statistics Database (*http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en*) und nationaler Schätzungen der offenen Stellen.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933131956*

Nachfrage in vielen OECD-Ländern nach wie vor der Hauptgrund für die schlechten Beschäftigungsaussichten ist. Es legt jedoch auch den Schluss nahe, dass die Matching-Effizienz in einigen Ländern deutlich zurückgegangen ist, insbesondere in den Ländern, wo die Erfolgsquote der Arbeitsuche wesentlich niedriger war als zu Beginn der Krise, wie z.B. in Neuseeland und den Vereinigten Staaten. Im Gegensatz dazu scheint sich die Matching-Effizienz in Ländern wie Deutschland und der Schweiz im Verlauf der Krise erhöht zu haben. Dies kann mit der in diesen Ländern zu verzeichnenden allmählichen Reduzierung der Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit zusammenhängen. Diese Ergebnisse stehen weitgehend in Einklang mit der oben aufgeführten Analyse der Beveridge-Kurven.

Wie in Diamond (2013) betont wird, hängt die Frage, ob diese geschätzte Reduzierung der Matching-Effizienz bestehen bleibt, sobald das Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt wiederhergestellt ist, von den Faktoren ab, die für die Reduzierung der Matching-Effizienz verantwortlich sind. Die Überlegungen in Kasten 1.2 lassen darauf schließen, dass der sektorale Mismatch unmittelbar nach der globalen Finanzkrise deutlich zugenommen hat, dann aber in den Ländern, in denen im Verlauf des Jahres 2010 auf dem Arbeitsmarkt eine Erholung begann, weitgehend wieder zurückgegangen ist. In den Ländern, in denen die Erholung auf dem Arbeitsmarkt erst vor kurzem eingesetzt hat, lässt sich nur schwer sagen, ob der Anstieg des sektoralen Mismatch in den einzelnen Sektoren auf eine vorübergehende Diskrepanz zwischen offenen Stellen und arbeitslosen Arbeitsuchenden zurückzuführen ist oder ob er stattdessen andauern wird, wenn die Erholung an Dynamik gewinnt.

Kasten 1.2 **Sektoraler Mismatch**

Veränderungen der Matching-Effizienz können entweder auf Veränderungen in der zeitlichen Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit oder auf Veränderungen im Ausmaß des Mismatch zurückzuführen sein. Mismatch bezieht sich auf die Diskrepanz zwischen offenen Stellen und Arbeitsuchenden in heterogenen Arbeitsmarktsegmenten. Diese Segmente können sich auf Branchen (Sektoren), Berufe, Regionen oder Kompetenzen beziehen. In diesem Kasten wird die potenzielle Bedeutung des sektoralen Mismatch für die Arbeitsmarkteffizienz untersucht.

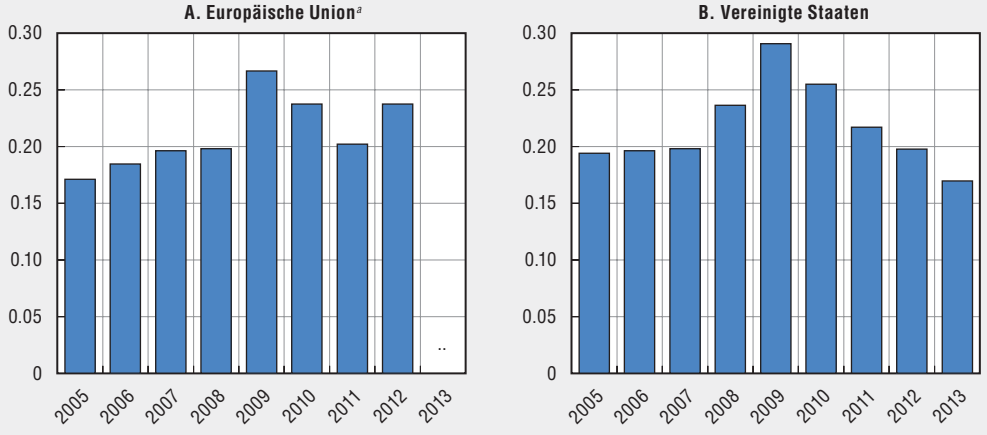
Jackman und Roper (1987) sowie Lazear und Spletzer (2012) zufolge wird der sektorale Mismatch M gemessen als die Hälfte der Summe der absoluten Abweichungen bei den Anteilen von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen in den einzelnen Sektoren i:

$$M_s = \frac{1}{2}\sum_{i=1}^{N}\left|\frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V}\right|$$

Der Index des sektoralen Mismatch reicht von 0 bis 1. Wenn der Index gleich null ist, gibt es überhaupt keinen Mismatch und das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen ist in jedem Sektor gleich der Relation auf Landesebene. Wenn der Index gleich eins ist, gibt es in der einen Hälfte der Sektoren überhaupt keine freien Stellen sowie Arbeitslosigkeit, während es in der anderen Hälfte überhaupt keine Arbeitslosigkeit sowie offene Stellen gibt. Der Index wird durch zwei geteilt, um ihn für Werte zwischen 0 und 1 zu normalisieren. Proportionale Veränderungen der Arbeitslosigkeit und der offenen Stellen, die bei allen Sektoren gleich sind, beeinflussen den Mismatch-Index nicht.

Der sektorale Mismatch hat ein konjunkturelles Muster

Index des sektoralen Mismatch, 2005-2013



.. Nicht verfügbar.

a) Ungewichteter Durchschnitt von 11 europäischen Ländern: Tschechische Republik, Estland, Finnland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Niederlande, Portugal, Slowakische Republik, Slowenien und Vereinigtes Königreich.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der Eurostat Job Vacancy Database und der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-LFS) für die Europäische Union sowie des Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS) und der Laufenden Haushaltserhebung (Current Population Survey – CPS) für die Vereinigten Staaten.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933131975

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Die Berechnung des Index des sektoralen Mismatch basiert auf Jahresdaten von Eurostat über Arbeitslosigkeit und offene Stellen in fünf breit gefassten Wirtschaftssektoren für 11 europäische Länder sowie auf Daten der JOLTS-Datenbank über 17 Branchen in den Vereinigten Staaten. In der vorstehenden Abbildung wird die Entwicklung des durchschnittlichen sektoralen Mismatch von 11 Ländern der Europäischen Union mit der entsprechenden Entwicklung in den Vereinigten Staaten seit 2005 verglichen. In beiden Fällen hat der sektorale Mismatch im Anschluss an die globale Finanzkrise stark zugenommen und 2009 einen Höchststand erreicht, bevor er dann allmählich wieder auf das Vorkrisenniveau zurückging. In Europa ist der sektorale Mismatch, bedingt durch die Zunahme des Mismatch in einigen Ländern wie Griechenland und Portugal, 2012 jedoch wieder angestiegen, während er in den Vereinigten Staaten weiter zurückging.

Der starke konjunkturelle Charakter des sektoralen Mismatch steht in Einklang mit früheren Studien über die Vereinigten Staaten auf der Basis einer stärker aufgegliederten Klassifikation der Wirtschaftszweige (z.B. Lazear und Spletzer, 2012, sowie Sahin et al., 2014). Er ist in den einzelnen Branchen zum großen Teil auf Unterschiede in der Sensitivität der Arbeitslosigkeit und der offenen Stellen gegenüber dem Konjunkturzyklus zurückzuführen. Es gibt bisher allgemein nur wenige Hinweise darauf, dass strukturelle Veränderungen der Branchenstruktur in den einzelnen Sektoren zu einer anhaltenden Diskrepanz zwischen offenen Stellen und arbeitslosen Arbeitsuchenden geführt haben und dass dies einen erheblichen Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit zur Folge hatte. Es ist jedoch noch zu früh, um einschätzen zu können, ob der sektorale Mismatch auch in den Ländern, in denen die Arbeitsmarktlage erst vor kurzem begonnen hat, sich zu stabilisieren, ebenfalls rasch zurückgehen wird.

Schlussbetrachtungen

Während die Konjunkturbelebung allmählich Fahrt aufnimmt und an Breite gewinnt, haben sich die Arbeitsmärkte nur leicht erholt. Der Wirtschaftsaufschwung ist weitgehend zu schwach geblieben, um eine deutliche Verbesserung der Beschäftigung zu bewirken. Das BIP verharrt in den meisten Ländern weiterhin eindeutig unter der Potenzialrate, und die Relation zwischen der Zahl der offenen Stellen und der Zahl der arbeitslosen Arbeitsuchenden ist nach wie vor gedämpft. Die Förderung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage bleibt deshalb in vielen OECD-Ländern eine wichtige Politikpriorität.

In einigen OECD-Ländern gibt es jedoch auch immer mehr Anzeichen dafür, dass der konjunkturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit sich teilweise strukturell verfestigt hat, was nur schwer umzukehren ist, selbst wenn die Konjunkturerholung an Dynamik gewinnt. Besonders besorgniserregend ist, dass die Matching-Effizienz – d.h. der Prozess, der Arbeitsuchende und offene Stellen zusammenbringt – möglicherweise begonnen hat, sich zu verschlechtern. Dies gilt insbesondere für Länder wie Neuseeland und die Vereinigten Staaten, die von der globalen Finanzkrise stark betroffen sind und in denen die Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit deutlich gestiegen ist. Die Verschlechterung der Matching-Effizienz könnte auf den wachsenden Effekt des kompetenzbezogenen, sektoralen und regionalen Mismatch auf die Arbeitslosigkeit zurückzuführen sein. Sie könnte sich jedoch auch daraus erklären, dass einige Langzeitarbeitslose entmutigt werden und nicht mehr intensiv nach Arbeit suchen. Darüber hinaus werden sie bei der Besetzung offener Stellen möglicherweise von Arbeitgebern diskriminiert, da diese Langzeitarbeitslosigkeit als Zeichen geringer

Beschäftigungsfähigkeit betrachten. Es gibt wahrscheinlich einen starken Zusammenhang zwischen der beobachteten Verschlechterung der Matching-Effizienz und der Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit, es bleibt jedoch ungeklärt, wo Ursache und Wirkung liegen.

Der starke Effekt der Langzeitarbeitslosigkeit auf die Matching-Effizienz und das zusätzliche Risiko, dass Langzeitarbeitslose ganz aus der Erwerbsbevölkerung ausscheiden, legen den Schluss nahe, dass die Länder gezielten Maßnahmen für Langzeitarbeitslose besondere Priorität einräumen sollten. Derartige Maßnahmen umfassen ein stärker personalisiertes Fallmanagement – z.B. regelmäßige persönliche Gespräche und die Entwicklung individueller Aktionspläne – und Fördermaßnahmen auf der Basis von Weiterqualifizierung und Berufserfahrung. Beispiele für auf Langzeitarbeitslose zugeschnittene Förderprogramme sind das *Work Programme* im Vereinigten Königreich und die *Work Experience Phase* in Australien. Wegen einer näheren Erörterung der auf Langzeitarbeitslose zugeschnittenen Politikmaßnahmen vgl. OECD (2013).

Anmerkungen

1. Sie erfasst folglich den Beitrag der bevölkerungsgewichteten Veränderung der Beschäftigungsquote jeder Gruppe zur Veränderung der Gesamtbeschäftigungsquote, und nicht die effektive Veränderung der Beschäftigungsquote innerhalb der einzelnen Gruppen.
2. Eine ähnliche Aufgliederung nach Geschlecht ist weniger interessant, weil die Aufteilung der Bevölkerung nach Geschlecht im Zeitverlauf fast konstant ist. Der Zusammensetzungseffekt ist folglich unerheblich. Der Rückgang der Gesamtbeschäftigungsquote wird hauptsächlich durch Männer verursacht, weil sie einen größeren Anteil der Beschäftigung ausmachen und stärker von der Krise betroffen waren. Vgl. Tabelle 1.A2.1 von OECD (2014b) wegen näherer Einzelheiten.
3. Die Erholung scheint, wenn überhaupt, in Bezug auf die Arbeitslosigkeit etwas kräftiger auszufallen als im Hinblick auf die Beschäftigung, was auf den leichten Rückgang der Erwerbsbeteiligung zurückzuführen ist.
4. Daten über offene Stellen sind für 24 OECD-Länder öffentlich verfügbar, sie sind länderübergreifend jedoch nicht völlig vergleichbar, da sie auf unterschiedlichen Datenerhebungsmethoden und Konzepten basieren. Sie sind jedoch für Analysen in der Art der Beveridge-Kurve geeignet, da diese im Wesentlichen länderspezifische Zusammenhänge zwischen der Arbeitslosenquote und der Vakanzquote im Zeitverlauf untersuchen. In zehn Ländern werden die Daten über offene Stellen, definiert als unbesetzte Stellen, von den Arbeitgebern an die öffentlichen Arbeitsämter übermittelt, und es ist deshalb unwahrscheinlich, dass diese Informationen alle offenen Stellen vollständig erfassen. In 13 Ländern basieren die Daten auf Unternehmensbefragungen (Australien, die Schweiz und die Vereinigten Staaten sowie zehn Länder der Europäischen Union). Im Fall von Neuseeland werden die Daten über freie Stellen von einem im Internet verfügbaren Stellenangebotsindex abgeleitet, der auf Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen basiert. Eine ausführliche Beschreibung der in diesem Kapitel verwendeten Statistiken über offene Stellen findet sich in der online verfügbaren Anhangstabelle 1.A3.1 (OECD, 2014b).
5. Hobijn und Sahin (2013) fanden in vier von vierzehn OECD-Ländern Belege für eine Außenverschiebung der Beveridge-Kurve. Dabei handelt es sich um Portugal, Spanien, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten.
6. Dabei geht es darum, durch Veränderungen der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit verursachte vertikale Verschiebungen der Beveridge-Kurve herauszurechnen. Dies kann erreicht werden, indem zunächst einmal festgestellt wird, dass die Veränderung der Vakanzrate im Gleichgewichtszustand auf Grund einer Veränderung der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit λ bei einem bestimmten Niveau von Arbeitslosigkeit durch $1/(1-\alpha)$ dargestellt werden kann, wobei α die Elastizität der Matching-Funktion in Bezug auf Arbeitslosigkeit darstellt. Wenn die Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit konstant auf ihrem Anfangsniveau gehalten wird, kann eine bereinigte Zeitreihe über offene

Stellen konstruiert werden, die den Effekt von Änderungen der Zugangsrate in die Arbeitslosigkeit auf die Vakanzquote unter Verwendung der folgenden Formel herausrechnet:

$\tilde{v}_t = v_t(\lambda_t / \lambda_0)^{-1/(1-\alpha)^*}$,

wobei für die Matching-Elastizität in Einklang mit dem in Petrongolo und Pissarides (2001) aufgeführten Überblick über die Fachliteratur ein Wert von 0,5 unterstellt wird

7. Dies steht in Einklang mit dem von Elsby et al. (2014) für die Vereinigten Staaten vorgelegten Datenmaterial.
8. Dies steht in Einklang mit der in Ghayad und Dickens (2012), Elsby et al. (2014) und Krueger et al. (2014) für die Vereinigten Staaten aufgeführten Evidenz. Diese Studien lassen in der Tat darauf schließen, dass die zeitliche Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit die *gesamte* Außenverschiebung der Beveridge-Kurve erklärt.
9. Die höhere Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit und der entsprechende Rückgang der geschätzten Matching-Effizienz im Vereinigten Königreich sind möglicherweise teilweise auf die Abschaffung des Programms New Deal for Adults 2009-2010 zurückzuführen.
10. Die Bedeutung von einkommensstützenden Maßnahmen ist in diesem Zusammenhang nicht klar. Auf der einen Seite verschlechtern länger andauernde Einkommensstützungsmaßnahmen tendenziell die Matching-Effizienz, weil sie dazu führen, dass die Langzeitarbeitslosen weniger intensiv nach Arbeit suchen, sie können andererseits jedoch dazu beitragen, dass die Langzeitarbeitslosen mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung bleiben, insbesondere wenn die einkommensstützenden Maßnahmen mit Verpflichtungen zur Arbeitsuche, Hilfe bei der Arbeitsuche und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen verknüpft sind.
11. Im Fall von Griechenland und Spanien war dies auf Grund von Bedenken in Bezug auf die Qualität der Daten über offene Stellen (Griechenland) und Unterbrechungen innerhalb der Zeitreihen über offene Stellen nach 2007 (Spanien) leider nicht möglich.
12. Dies umfasst eine logarithmische Regression der Erfolgsquote der Arbeitsuche auf eine Konstante und den Logarithmus der Arbeitsmarktanspannung unter Verwendung von länderspezifischen Vierteljahresdaten aus der Zeit vor der Krise. Der Koeffizient des Logarithmus der Arbeitsmarktanspannung gibt Aufschluss über die Matching-Elastizität, während die Konstante eine Messgröße für die Matching-Effizienz darstellt. Bei dieser Spezifizierung weist die Matching-Funktion entsprechend der in Petrongolo und Pissarides (2001) aufgeführten Evidenz konstante Skalenerträge auf.

Literaturverzeichnis

Aaronson, D., J. Davis und L. Hu (2012), "Explaining the Decline in the US Labor Force Participation Rate", *Chicago Fed Letter*, No. 296, Federal Reserve Bank of Chicago.

Bengali, L., M. Daly und R.Valletta (2014), "Will Labor Force Participation Bounce Back?", *Economic Letter*, Federal Reserve Bank of San Francisco (FRBSF).

Blanchflower, D.G. und A.S. Posen (2014), "Wages and Labor Market Slack: Making the Dual Mandate Operational", *PIIE Policy Brief*.

CBO (2014), "The Slow Recovery of the Labour Market", US Congressional Budget Office, Februar, verfügbar unter *www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/attachments/45011-LaborMarketReview.pdf*.

Diamond, P. (2013), "Cyclical Unemployment, Structural Unemployment", *Working Paper*, No. 13-x, Federal Reserve Bank of Boston, 30. Mai.

Elsby, M., R. Michaels und D. Ratner (2014), "The Beveridge Curve: A Survey", *Journal of Economic Literature,* erscheint demnächst.

Erceg, C. und A. Levin (2013), "Labor Force Participation and Monetary Policy in the Wake of the Great Recession", *IMF Working Paper,* No. WP/13/245, Juli.

Ghayad, R. und W. Dickens (2012), "What Can We Learn by Disaggregating the Unemployment-Vacancy Relationship?", Public Policy Briefs, No. 12-3, Federal Reserve Bank of Boston, Oktober.

Gordon, R.J. (2013), "The Phillips Curve is Alive and Well: Inflation and the NAIRU During the Slow Recovery", *NBER Working Papers*, No. 19390, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten.

Guichard, S. und E. Rusticelli (2011), "Reassessing the NAIRUs after the Crisis", *OECD Economics Department Working Papers,* No. 918, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/ 5kg0kp712f6l-en*.

Hobijn, B. und A. Sahin (2013), "Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession", *IMF Economic Review*, Vol. 61, No. 4, S. 566-600.

Jackman, R. und S. Roper (1987), "Structural Unemployment", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 49, S. 9-36.

Krueger, A.B., J. Cramer und D. Cho (2014), "Are the Long-term Unemployed on the Margins of the Labour Market?", *Brooking Panel on Economic Activity*, 20.-21. März.

Laubach, T. (2001), "Measuring the NAIRU: Evidence from Seven Economies", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 83, No. 2, S. 218-231, Mai.

Lazear, E.P. und J.R. Spletzer (2012), "The United States Labour Market: Status Quo or New Normal?", *NBER Working Paper*, No. 18386, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten.

OECD (2014a), *OECD-Wirtschaftsausblick, Ausgabe 2014/1*, OECD Publishing, Paris, Mai, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2014-1-de*.

OECD (2014b), "An Update on the Labour Market Situation – Further Material", Anhänge 1.A2 und 1.A3 zu Kapitel 1 des *OECD-Beschäftigungsausblicks 2014,* nur online auf Englisch verfügbar unter *www.oecd.org/employment/outlook*.

OECD (2013), "Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices", Beitrag zur G20-Arbeitsgruppe Beschäftigung, Juli, *www.oecd.org/els/emp/G20-2013ReportActivation.pdf*.

Petrongolo, B. und C. Pissarides (2001), "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function", *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, S. 390-431.

Richardson, P., L. Boone, C. Giorno, M. Meacci, D. Rae und D. Turner (2000), "The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment: Estimating a Time Varying NAIRU Across 21 OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 250, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/785730283515*.

Sahin, A., J. Song, G. Topa und G.L. Violante (2014), "Mismatch Unemployment", *American Economic Review*, erscheint demnächst.

van Zandweghe, W. (2012), "Interpreting the Recent Decline in Labor Force Participation", *Kansas City Economic Review,* Federal Reserve Board (FRB), erstes Quartal.

Datenbankverzeichnis

OECD (2014a), *Wirtschaftsausblick, Ausgabe 2014/1,* OECD Economic Outlook Statistics and Projections (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00688-en* (Zugriff am 15. Mai 2014).

OECD (2014b), "Labour Market Statistics", *Main Economic Indicators (Datenbank)*, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en* (Zugriff am 15. Mai 2014).

Kapitel 2

Werden die Lasten gleichmäßig verteilt? Lohnanpassungen während der Krise und der Erholung

In diesem Kapitel wird dokumentiert, wie die Löhne sich während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise und der Erholung in den OECD-Ländern entwickelt haben. Es trägt zu einem besseren Verständnis der Bedeutung von Lohnanpassungen für die Stärke der Arbeitsmarkterholung und die Verteilung der sozialen Kosten der Krise in der Erwerbsbevölkerung bei. Von der in vielen OECD-Ländern verzeichneten anhaltenden Zunahme der Arbeitslosigkeit ging ein deutlicher Abwärtsdruck auf das Reallohnwachstum aus, insbesondere bei Niedriglohnbeziehern. Eine erhebliche Lohnzurückhaltung hat in einer Reihe von Ländern, insbesondere im Euroraum, bereits zu einer Senkung der Lohnstückkosten und folglich zu einer Verbesserung der außenwirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit beigetragen. In einem von niedriger Inflation geprägten Umfeld, in dem weitere Lohnanpassungen schwierige und schmerzhafte Senkungen der Nominallöhne erfordern würden, sind andere Politikmaßnahmen erforderlich, um den anhaltend hohen Arbeitslosenquoten entgegenzuwirken. Neben makroökonomischen Politikmaßnahmen umfasst dies eine bessere Unterstützung für den Erwerb von Kompetenzen, die freigesetzte Arbeitskräfte für den Übergang in neue Beschäftigungsfelder benötigen, sowie einen effektiveren Produktmarktwettbewerb. Während die Kosten der Lohnanpassungen relativ gleichmäßig zwischen den einzelnen Arbeitskräftekategorien verteilt sind, treffen sinkende Reallöhne Niedriglohnbezieher wahrscheinlich härter und erfordern möglicherweise entsprechend konzipierte Maßnahmen wie Lohnergänzungsleistungen und gesetzliche Mindestlöhne, um dem Phänomen der Armut trotz Erwerbstätigkeit entgegenzuwirken.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Wichtigste Ergebnisse

Den Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit wird große Aufmerksamkeit geschenkt. Viele der Menschen, die ihren Arbeitsplatz behalten haben, sind jedoch auch betroffen, da ihre Löhne langsamer steigen oder sogar sinken. Dieses Kapitel veranschaulicht, dass im Jahr 2010 in einer Reihe von OECD-Ländern durchschnittlich jeder zweite Arbeitnehmer reale Verdiensteinbußen hinnehmen musste. In der Hälfte der Fälle lag die Ursache darin, dass die Erwerbseinkommen langsamer stiegen als die Inflation, in den anderen Fällen war dies jedoch darauf zurückzuführen, dass die Nominallöhne entweder auf Grund von Lohnkürzungen oder, was wahrscheinlicher ist, wegen sinkender Überstunden und geringerer Sondervergütungen, zurückgingen.

Lohnanpassungen leisten einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung von Konjunkturrückgängen auf dem Arbeitsmarkt und zur Stärkung des Beschäftigungswachstums während des Aufschwungs. Löhne sind jedoch auch die wichtigste Einkommensquelle für die privaten Haushalte, und stagnierende oder fallende Reallöhne sind tendenziell mit wirtschaftlicher Not verbunden, insbesondere für die am stärksten benachteiligten Gruppen. Sinkende Erwerbseinkommen führen darüber hinaus zu einem Rückgang der Konsumausgaben und dämpfen die Gesamtnachfrage. In diesem Kapitel wird dokumentiert, wie sich die Löhne seit Beginn der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise entwickelt haben. Die Analyse gibt Aufschluss über die Bedeutung der Lohnanpassung für die Verfestigung der Arbeitslosigkeit und die Stärke der Arbeitsmarkterholung. Dabei werden auch Informationen zu der Frage geliefert, inwieweit Lohnanpassungen dazu beigetragen haben, die sozialen Kosten der Krise gleichmäßiger zwischen den Beschäftigten und den Arbeitslosen zu verteilen. Darüber hinaus behandelt das Kapitel die Auswirkungen auf die Löhne einzelner Arbeitskräfte und die Verteilung der Lohnanpassungen innerhalb der Erwerbsbevölkerung.

Im OECD-Raum insgesamt stagnierte das Reallohnwachstum im Zeitraum 2010-2013 nahezu, und in einigen Ländern, namentlich Griechenland, Irland, Portugal und Spanien, gingen die Reallöhne im Durchschnitt um 2-5% pro Jahr zurück. Eine detailliertere Analyse der Lohnentwicklungen auf der Basis von Mikrodaten von 2010 für 19 OECD-Länder zeigt Folgendes:

- Jeder zweite Arbeitnehmer musste reale Lohneinbußen hinnehmen. Dieser Anteil war in Finnland mit knapp einem Drittel der Bevölkerung am niedrigsten, während er in Estland, Portugal und dem Vereinigten Königreich fast zwei Drittel der Erwerbsbevölkerung umfasste.
- Über zwei Drittel derjenigen, die derartige Einbußen hinnehmen mussten, waren mit einem Rückgang des Reallohns konfrontiert. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Lohnsätze sanken; in einigen Ländern sind nominale Anpassungen des Grundlohns sehr selten, und der Rückgang war mit ziemlicher Sicherheit großenteils auf einen Rückgang der Überstunden und niedrigere Sondervergütungen zurückzuführen.

Löhne und Erwerbseinkommen reagieren auf das Arbeitsmarktumfeld – eine höhere Arbeitslosigkeit ist mit einem niedrigeren Verdienstwachstum verbunden. Es gibt jedoch

Belege dafür, dass der Zusammenhang zwischen dem Wachstum des Stundenlohns und der Arbeitslosigkeit – die Phillips-Kurve – in den Ländern des Euroraums während der Krise stärker war als vorher. Die Reallöhne sind stärker gefallen, als auf Grund des Anstiegs der Arbeitslosigkeit zu erwarten gewesen wäre.

Da sich die Krise jedoch in einigen Ländern verfestigt hat und die Konjunkturerholung in anderen Ländern verhalten ausfällt, gibt es Anzeichen dafür, dass sich die Abwärtsanpassung der Arbeitseinkommen möglicherweise nicht in dem gleichen Tempo fortsetzt wie vor 2010. Insbesondere auf aggregierter Ebene scheint das Lohnwachstum in jüngster Zeit etwas schwächer auf Veränderungen der Arbeitslosigkeit zu reagieren. Dies gilt für den OECD-Raum insgesamt, den Euroraum und die Vereinigten Staaten, für Japan jedoch nicht. Hierfür gibt es zwei Gründe:

- Der Anteil der Arbeitslosen, die sich nicht mehr aktiv um eine Stelle bemühen, nimmt zu. Langzeitarbeitslosigkeit kann zu einem Verlust an Kompetenzen, Selbstvertrauen und Motivation führen und zunehmende soziale und gesundheitliche Probleme verursachen, die die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsuche der Betroffenen beeinträchtigen.
- In einigen Ländern ist die Inflation so niedrig, dass die einzige Möglichkeit, die Reallöhne zu senken, in einer Senkung der Nominallöhne besteht. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sind generell wenig geneigt, solche Senkungen in Betracht zu ziehen, was zu einer „Abwärtsrigidität der Nominallöhne“ führt. Die Abwärtsrigidität der Nominallöhne ist in Ländern wie Estland, Griechenland, den Niederlanden, Spanien und dem Vereinigten Königreich seit Beginn der Krise stärker geworden. Verwaltungsdaten für Spanien und das Vereinigte Königreich legen den Schluss nahe, dass die Senkung der Nominallöhne zu Beginn der Krise im Jahr 2008 ohne diese Zurückhaltung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer um rd. 10% stärker ausgefallen wäre, dass dieses Verhältnis jedoch bis 2012 im Vereinigten Königreich auf über 25% und in Spanien auf 50% zunahm. Die Inzidenz der Abwärtsrigidität der Nominallöhne ist in Spanien im Niedriglohnsektor besonders stark ausgeprägt und betrifft mehr als zwei Drittel der Niedriglohnbezieher.

Das in diesem Kapitel auf der Grundlage ausgewählter OECD-Länder vorgelegte Datenmaterial deutet außerdem darauf hin, dass die seit Beginn der Krise weit verbreitete Lohnmäßigung teilweise darauf zurückzuführen ist, dass die Löhne von neueingestellten Kräften stärker auf die Wirtschaftslage reagieren als die Löhne von bereits beschäftigten Arbeitnehmern. Wenn kein Mindestlohn existiert, sinkt der Verdienst von neueingestellten Arbeitskräften Schätzungen zufolge pro Prozentpunkt des Anstiegs der regionalen Arbeitslosenquote um fast 3%, während der Verdienst derjenigen, die ihre Stelle behalten, nur um knapp über 0,5% zurückgeht.

Auf Grund der stärkeren Lohnmäßigung sind die Arbeitskosten im Verhältnis zur Produktivität zurückgegangen. Folglich hat sich das Wachstum der Lohnstückkosten im OECD-Durchschnitt seit Beginn der globalen Finanzkrise tendenziell verlangsamt. Die Anpassung war in den von der Krise am härtesten getroffenen Euroländern (z.B. Griechenland, Irland, Portugal und Spanien) am stärksten ausgeprägt.

Die Verdiensteinbußen haben in einigen Ländern zwar zu materieller Not und sozialen Härten beigetragen, sie haben jedoch auch eine wichtige Rolle dabei gespielt, die außenwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit wiederherzustellen, die Leistungsbilanzen auszugleichen und die Auslandsnachfrage zu fördern (selbst wenn dies möglicherweise auf Kosten einer Dämpfung der Inlandsnachfrage erfolgte). Das in Ländern wie Griechenland, Portugal, Irland und Spanien seit der Einführung des Euro im Jahr 1999 entstandene

Lohnstückkostengefälle gegenüber Deutschland wurde während der Krise zwar teilweise abgebaut, weitere Anpassungen auf der Basis von Lohnkürzungen könnten sich jedoch als schwierig erweisen. Die Aufmerksamkeit der Politik sollte stattdessen auf andere Bereiche gelenkt werden. Die makroökonomische Politik spielt zwar eine wichtige Rolle, muss jedoch durch strukturpolitische Reformen unterstützt werden, u.a. durch folgende Maßnahmen:

- *Für mehr Wettbewerb an den Produktmärkten sorgen*. Eine der Schwierigkeiten weiterer Lohnanpassungen besteht darin, dass ihre potenziellen Effekte nicht automatisch zu mehr Arbeitsplätzen führen, weil die Senkung der Lohnkosten teilweise dafür eingesetzt wird, die Ertragslage von in Schwierigkeiten geratenen Unternehmen zu verbessern. Dies kann teilweise notwendig sein, es kann jedoch auch aus einem mangelhaften Wettbewerb an den Produktmärkten resultieren.
- *Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen fördern, die den Übergang zwischen den einzelnen Sektoren erleichtern*. Die infolge der verbesserten Kostenwettbewerbsfähigkeit geschaffenen Arbeitsplätze können in anderen Unternehmen oder Sektoren angesiedelt sein und andere Kompetenzen erfordern als die Stellen, die verloren gegangen sind. Programme, die die Arbeitskräftemobilität erleichtern und Möglichkeiten für Ausbildung und den Erwerb von Arbeitserfahrung bieten, sind von entscheidender Bedeutung, um Länder mit einem anhaltend hohen Arbeitskräfteüberhang in die Lage zu versetzen, die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern, ohne die Binnennachfrage übermäßig zu dämpfen und zu einer zusätzlichen Ausweitung der Einkommensungleichheit und der Armutsrisiken beizutragen.

Die Politik muss jedoch nicht nur das *Niveau* der Lohnanpassung, sondern auch ihre *Verteilung* berücksichtigen. Bei geringqualifizierten Arbeitskräften ist die Wahrscheinlichkeit, während der Krise den Arbeitsplatz zu verlieren, am höchsten. Das Reallohnwachstum war folglich für die Arbeitskräfte, die ihre Stelle behalten haben, noch schwächer, als aus den aggregierten Zahlen hervorgeht. Darüber hinaus mussten die Niedriglohnbezieher, die ihre Stelle behalten haben, in der Folge der Krise ebenso wie die besser bezahlten Arbeitskräfte eine Verlangsamung des realen Lohnwachstums hinnehmen, und in einigen Ländern ging ihr Realverdienst sogar zurück. Ein Vergleich des Zeitraums 2007-2012 mit dem Zeitraum 2000-2007 zeigt, dass das Reallohnwachstum der Vollzeitbeschäftigten im untersten Dezil der Verdienstverteilung im OECD-Durchschnitt pro Jahr um 1,0 Prozentpunkte zurückging. Der Rückgang war beim Medianwert und im letzten Dezil der Verteilung mit 1,1 bzw. 1,5 Prozentpunkten etwas stärker. Die Verlangsamung des Reallohnwachstums war bei den Niedriglohnbeziehern in der Tschechischen Republik, Ungarn, Korea, Spanien und dem Vereinigten Königreich besonders stark. Dies war auf die insbesondere bei Niedriglohnbeziehern weit verbreitete Lohnzurückhaltung, und nicht auf die Höhe der Senkungen zurückzuführen. Ein langsameres Reallohnwachstum und Reallohnsenkungen können in einigen Fällen bei Niedriglohnbeziehern jedoch zu schweren Belastungen führen.

Es stehen mehrere Politikinstrumente zur Verfügung, um die Auswirkungen der wirtschaftlichen Anpassung auf Niedriglohnbezieher zu begrenzen:

- *Mindestlöhne können verhindern, dass Nominallöhne am unteren Ende der Verteilung die Hauptlast der Anpassung tragen*. Die empirischen Daten deuten darauf hin, dass die negativen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen tendenziell gering sind, wenn die Löhne auf einem angemessenen Niveau festgelegt werden. Eine sinnvolle Ausgestaltung des Mindestlohns umfasst folgende Elemente: Berücksichtigung regional unterschiedlicher Wirtschaftsbedingungen und altersbedingter Unterschiede in Bezug auf Erfahrung und Produktivität, Festlegung der Höhe durch ein unabhängiges Gremium und Anpassung der Arbeitgebersozialabgaben zur Senkung der Lohnnebenkosten auf der Ebene des Mindestlohns.

- *Darüber hinaus können Lohnergänzungsleistungen für Niedriglohnbezieher, die in einkommensschwachen Haushalten leben, dazu beitragen, die Gefahr einer Zunahme von Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verhindern*. Leistungen oder Steuergutschriften dieser Art gibt es in mehreren OECD-Ländern, und zusammen mit Mindestlöhnen stellen sie eine effektive Mindesteinkommensgarantie dar.

Einleitung

Lohnanpassungen leisten einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung von Konjunkturrückgängen auf dem Arbeitsmarkt und stärken folglich die Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarkts (OECD, 2012a). Das Ausmaß der Lohnanpassungen könnte deshalb sowohl den anfänglichen Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Folge des durch die globale Finanzkrise verursachten Rückgangs der Gesamtnachfrage als auch die Verfestigung der Arbeitslosigkeit während der fortdauernden wirtschaftlichen Erholung maßgeblich beeinflusst haben. Löhne stellen jedoch auch eine wichtige Einkommensquelle für die privaten Haushalte dar. Stagnierende oder fallende Reallöhne können nicht nur schwere wirtschaftliche Not für private Haushalte zur Folge haben, sondern auch zu einem Rückgang der Konsumausgaben und der Gesamtnachfrage führen, wenn sie nicht durch einen Beschäftigungsanstieg ausgeglichen werden.

In diesem Kapitel wird dokumentiert, wie die Löhne auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Beginn der Krise reagiert haben. Insbesondere wird geprüft, wie flexibel die Lohnanpassungen seit Beginn der globalen Finanzkrise waren und welche Art von Lohnflexibilität am sinnvollsten ist, um die konjunkturellen Schwankungen der Arbeitslosigkeit abzumildern. Diese Analyse gibt außerdem Aufschluss darüber, inwieweit die Lohnanpassung dazu beigetragen hat, krisenbedingte Arbeitsplatzverluste zu reduzieren und so die sozialen Kosten zwischen den Beschäftigten und den Arbeitslosen zu verteilen. Darüber hinaus behandelt das Kapitel die Auswirkungen auf die Löhne einzelner Arbeitskräfte und die Verteilung der Lohnanpassungen innerhalb der Erwerbsbevölkerung[1].

Das Kapitel besteht aus zwei Teilen: Im ersten Abschnitt wird das Ausmaß der Lohnflexibilität sowie deren Rolle bei der Verfestigung der konjunkturell bedingten Arbeitslosigkeit unter Heranziehung verschiedener Methoden analysiert. Im zweiten Abschnitt wird analysiert, wie die Last der Lohnanpassungen in Folge der globalen Finanzkrise innerhalb der Erwerbsbevölkerung verteilt wird.

1. Lohnanpassungen während der Krise und der Erholung

Dieser Abschnitt wirft ein neues Licht auf die Bedeutung von Lohnanpassungen für die *konjunkturell bedingte* Arbeitslosigkeit, indem dokumentiert wird, wie sich die Löhne im Anschluss an die globale Finanzkrise entwickelt haben, und indem analysiert wird, wie sie auf Veränderungen der Arbeitslosigkeit reagiert haben. Lohnanpassungen können das Ausmaß und die Verfestigung der konjunkturell bedingten Arbeitslosigkeit durch verschiedene Kanäle beeinflussen. Erstens können Reallohnanpassungen als Reaktion auf Schocks zur Markträumung auf dem Arbeitsmarkt beitragen, wodurch konjunkturelle Schwankungen der Arbeitslosigkeit abgemildert und die sozialen Kosten der unzureichenden Gesamtnachfrage gleichmäßiger innerhalb der Erwerbsbevölkerung verteilt werden („binnenwirtschaftlicher Ausgleichsprozess“)[2]. Vor allem verringern Lohnanpassungen durch die Abschwächung konjunktureller Schwankungen auch die Gefahr, dass die Zunahme der konjunkturell bedingten Arbeitslosigkeit sich strukturell verfestigt (vgl. Kapitel 1 wegen einer näheren Erörterung). Zweitens kann Lohnflexibilität die Gesamtnachfrage beeinflussen,

wenngleich dies von den Umständen der einzelnen Länder abhängt. In Ländern, die von erheblichen Leistungsbilanzdefiziten gekennzeichnet sind, aber keine flexiblen Wechselkurse haben, insbesondere einige Länder des Euroraums, haben Lohnanpassungen nach unten das Potenzial, die Gesamtnachfrage zu fördern, indem sie die außenwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit stärken („außenwirtschaftlicher Ausgleichsprozess"). Es besteht jedoch auch die Gefahr, insbesondere in einem von niedriger Inflation geprägten Umfeld, dass die Lohnanpassung nach unten zu einer Preisdeflation führt, was die privaten Ausgaben, und folglich die Gesamtnachfrage, dämpfen kann (Gali, 2013; Gali und Monacelli, 2013)[3]. Wegen ihrer Auswirkungen auf die Allokationseffizienz ist Lohnflexibilität zwar auch wichtig für das Verständnis der *strukturellen* Arbeitslosigkeit, diese Frage wurde jedoch eingehend in früheren OECD-Arbeiten erörtert (vgl. OECD, 2006, wegen eines Überblicks).

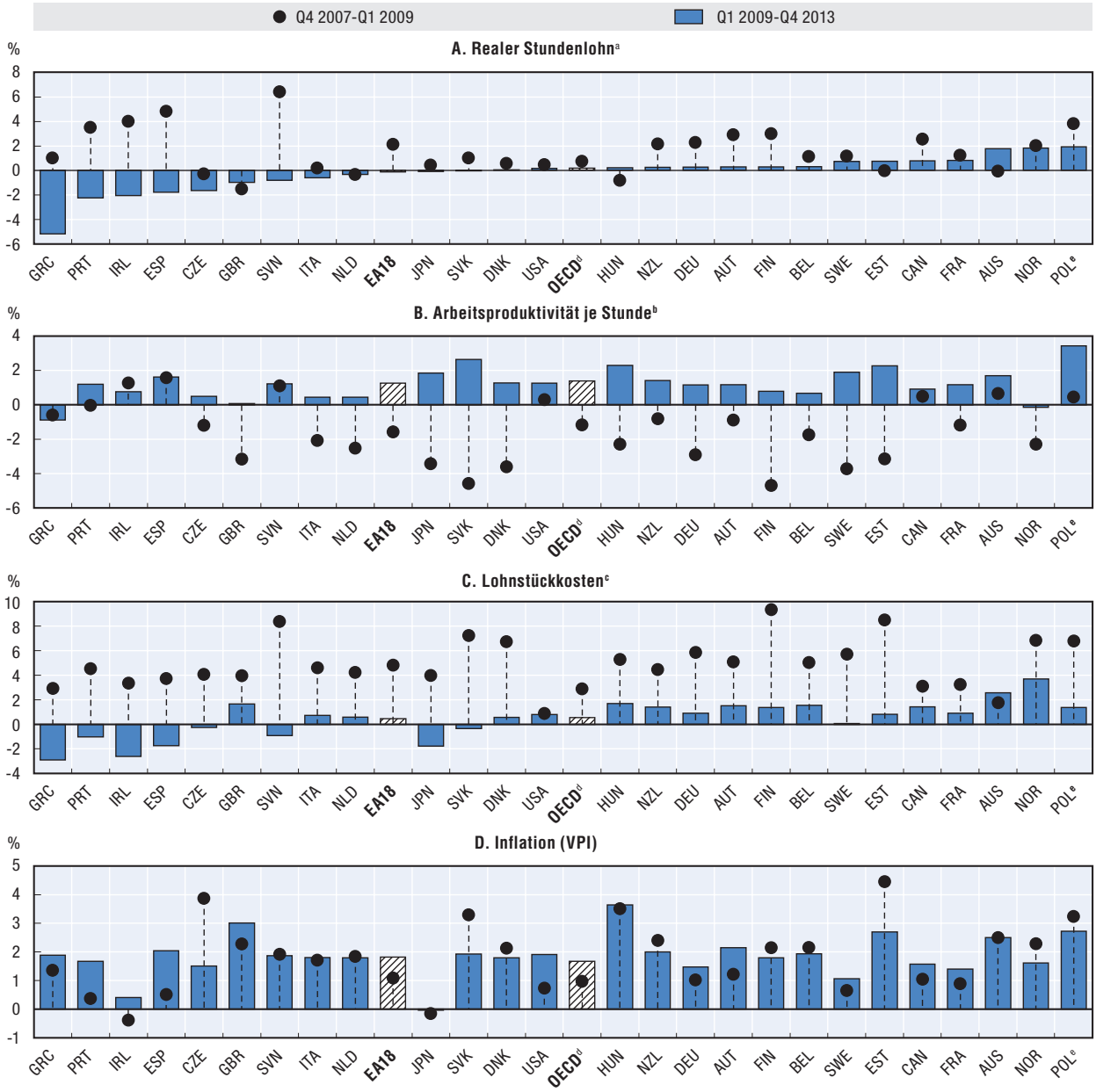
Die Verfestigung des Arbeitskräfteüberhangs übt erheblichen Abwärtsdruck auf das gesamtwirtschaftliche Lohnwachstum aus

In Abbildung 2.1 wird das auf das Jahr hochgerechnete durchschnittliche Reallohnwachstum im Zeitraum unmittelbar nach Beginn der Krise (Q4 2007 bis Q1 2009) und in der Folgezeit (Q1 2009 bis Q4 2013) dargestellt. Um die Entwicklung des Wachstums des realen Stundenlohns besser zu verstehen, werden darüber hinaus zu beiden Zeiträumen Informationen über folgende Aspekte vorgelegt: Wachstum der Arbeitsproduktivität, Wachstum der Lohnstückkosten und Preisauftrieb. Detailliertere Informationen über die Entwicklung all dieser Variablen in jedem Jahr seit Beginn der globalen Finanzkrise finden sich in der Anhangstabelle 2.A1.1 (online auf Englisch verfügbar):

- Das Reallohnwachstum (Teil A), eine Messgröße für das Wachstum der Kaufkraft der Löhne, ist praktisch zum Stillstand gekommen. Das durchschnittliche Reallohnwachstum verlangsamte sich im OECD-Raum von 0,7% während der ersten Phase der Krise im Anschluss an den Beginn der Krise auf 0,2% in der Folgezeit. Die Verlangsamung des Reallohnwachstums war im Euroraum, wo die durchschnittliche Wachstumsrate von 2,1% auf -0,1% zurückging, besonders ausgeprägt. Ähnliche Trends sind jedoch auch in den Vereinigten Staaten (von 0,5% auf 0,2%) und in Japan (von 0,4% auf -0,1%) zu beobachten. Seit dem ersten Quartal 2009 ist das durchschnittliche Reallohnwachstum in 11 OECD-Ländern negativ. Die größten Reallohnrückgänge waren mit einem durchschnittlichen jährlichen Rückgang von über 5% in Griechenland und mit einem durchschnittlichen jährlichen Rückgang von rd. 2% in Irland, Portugal und Spanien zu verzeichnen. Reallohnkürzungen dieser Größenordnung können bei den Arbeitnehmern und ihren Familien zu erheblichen finanziellen Härten führen. Dies wird ausführlich in OECD (2013d) analysiert.
- Beim Arbeitsproduktivitätswachstum hat eine Erholung eingesetzt (Teil B). Während es in den meisten OECD-Ländern anfänglich ein negatives Vorzeichen erhalten hatte, ist es auf Grund der allmählichen Erholung der Gesamtnachfrage inzwischen wieder positiv geworden. In der großen Mehrzahl der OECD-Länder übersteigt das durchschnittliche Arbeitsproduktivitätswachstum das durchschnittliche Reallohnwachstum, was bedeutet, dass die realen Lohnstückkosten zurückgehen. Dies hat zu einem Anstieg der Unternehmensgewinne und einem Rückgang des Arbeitnehmeranteils am Gesamteinkommen geführt. Dieses Muster ist typisch für Konjunkturaufschwünge und spiegelt die allmähliche Rückkehr zu Vorkrisenbedingungen nach einer Periode starker Arbeitskräftehortung im Rahmen einer Rezession wider. In letzter Zeit hat sich das Arbeitsproduktivitätswachstum tendenziell etwas verlangsamt, da bei der Beschäftigung eine Erholung eingesetzt hat.

Abbildung 2.1 **Das Reallohnwachstum ist zurückgegangen**

Durchschnittliche annualisierte Wachstumsrate in Prozent



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der durchschnittlichen annualisierten Wachstumsrate der realen Stundenlöhne seit dem ersten Quartal 2009 angeordnet.

a) Die Gesamtvergütung der Arbeitnehmer (Bruttoarbeitsentgelt für Neuseeland) geteilt durch die von den abhängig Beschäftigten insgesamt geleisteten Arbeitsstunden in realer Rechnung (deflationiert unter Verwendung des Verbraucherpreisindex).

b) Reales BIP geteilt durch insgesamt geleistete Arbeitsstunden.

c) Gesamtvergütung der Arbeitnehmer geteilt durch reales BIP.

d) OECD-Raum steht für den gewichteten Durchschnitt der 26 aufgeführten OECD-Länder.

e) Q1 2009 bis Q3 2013 für Polen.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis von Quartalsdaten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933131994

- Der Rückgang des Reallohnwachstums ging einher mit einem Rückgang des Wachstums der nominalen Lohnstückkosten, d.h. des Nominallohnwachstums im Verhältnis zur Produktivität, von durchschnittlich 2,9% pro Jahr zu Beginn der Krise auf 0,6% in der Folgezeit (Teil C). Dies ist zum großen Teil auf den mechanischen Zusammenhang zwischen Arbeitsproduktivität und Lohnstückkosten zurückzuführen: Bei konstanten Nominallöhnen bedeutet ein Anstieg der Arbeitsproduktivität einen Rückgang der nominalen Lohnstückkosten. In Ländern wie Griechenland, Irland, Portugal, Slowenien und Spanien ist dies jedoch auch auf ein rückläufiges Nominallohnwachstum zurückzuführen. Der Rückgang des Wachstums der nominalen Lohnstückkosten hat maßgeblich dazu beigetragen, dass diese Länder ihre Wettbewerbsfähigkeit zurückgewinnen und ihre oft großen Leistungsbilanzdefizite ausgleichen konnten. Dies hat den Ausgleichsprozess im Euroraum unterstützt, wie in Kasten 2.1 eingehend erörtert wird.
- Der rückläufige Lohnauftrieb hatte nur begrenzte Auswirkungen auf die Verlangsamung des Preisauftriebs (Teil D). Die Tatsache, dass es kurzfristig keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Lohn- und Preisauftrieb gibt, ist möglicherweise teilweise auf gut verankerte Inflationserwartungen in den Ländern, die keiner Währungsunion angehören und keinen festen Wechselkurs haben, zurückzuführen (IWF, 2013). In den Ländern, in denen das Nominallohnwachstum tendenziell unter der Inflation lag, hat dies zu niedrigeren Reallöhnen geführt und möglicherweise dazu beigetragen, die Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu begrenzen. In einigen Euroländern ohne unabhängige Geldpolitik, insbesondere in Ländern, in denen die Nominallohnanpassungen groß waren, war der Zusammenhang zwischen Lohnwachstum und Preisauftrieb jedoch auch schwach. Die daraus resultierende Senkung der Reallöhne hat zwar möglicherweise den binnenwirtschaftlichen Ausgleichsprozess gefördert, Preisanpassungen sind jedoch auch erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit wiederherzustellen und die Strukturanpassung voranzutreiben (vgl. Kasten 2.1). Der in den Peripherieländern des Euroraums zu beobachtende schwache Zusammenhang zwischen Lohnwachstum und Preisauftrieb resultiert teilweise aus dem gestiegenen Eigenfinanzierungsbedarf der Unternehmen in der Folge der Kreditverknappung, zeigt aber auch die Schwachstellen des Produktmarktwettbewerbs und folglich die Bedeutung weiterer wettbewerbsfördernder Produktmarktreformen[4].

Es gibt auch Hinweise darauf, dass die Reagibilität des Lohnwachstums zurückgegangen ist …

Eine Möglichkeit, den Grad der Lohnflexibilität zu analysieren, sind kurzfristige Phillips-Kurven, die das Nominallohnwachstum zur Arbeitslosigkeitslücke, definiert als die Veränderung der Arbeitslosigkeit seit Beginn der globalen Finanzkrise, in Beziehung setzen[5]. Es ist davon auszugehen, dass das Nominallohnwachstum negativ mit der Arbeitslosigkeitslücke korreliert, weil der Konkurrenzkampf zwischen den Arbeitsuchenden durch eine höhere Arbeitslosigkeit verschärft wird und die Löhne in der Folge tendenziell nach unten getrieben werden. Die Stärke der negativen Korrelation ist ein erster Indikator für den Grad der Lohnflexibilität, sie sollte jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da der Gesamtzusammenhang zwischen dem Nominallohnwachstum und der Arbeitslosigkeitslücke nicht zwangsläufig kausal ist und möglicherweise durch starke Zusammensetzungseffekte beeinflusst wird (vgl. Kasten 2.5).

Kasten 2.1 **Der Ausgleichsprozess im Euroraum und die Rolle von Arbeitsmarktpolitiken**

Im Zeitraum von der Einführung des Euro 1999 bis zum Beginn der globalen Finanzkrise hat sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit einiger Volkswirtschaften des Euroraums erheblich verschlechtert, was durch wachsende Leistungsbilanzdefizite, starke Erhöhungen der nominalen Lohnstückkosten und steigende Auslandsschulden zum Ausdruck kam. Dazu gehören Griechenland, Irland, Portugal, Slowenien, Spanien und, in geringerem Umfang, Italien. In der Folge der globalen Finanzkrise kam die ausländische Kreditvergabe an diese Länder plötzlich zum Erliegen, was zu einem erheblichen Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit führte. Ohne Währungsunion hätte die beste Reaktion wahrscheinlich darin bestanden, den Wechselkurs abzuwerten, um die Wettbewerbsfähigkeit zurückzugewinnen. Im Rahmen einer Währungsunion sind externe Abwertungen aber nicht möglich. In diesem Fall muss der Ausgleichsprozess durch ein höheres Produktivitätswachstum und/oder ein niedrigeres Nominallohnwachstum erfolgen. Die erste Lösung ist zwar eindeutig zu bevorzugen, die Förderung des Produktivitätswachstums erfordert jedoch tiefgreifende Strukturreformen und ist folglich zeitaufwendig. Die kurzfristige Anpassung erfolgte bisher zum großen Teil durch eine Senkung des Nominallohnwachstums, selbst in Ländern, die weitreichende wettbewerbsfördernde Reformen durchgeführt haben (Blanchard et al., 2013).

Der Erfolg interner Abwertungen für die Reduzierung der Arbeitslosigkeit und die Rückgewinnung der Wettbewerbsfähigkeit hängt entscheidend von der Funktionsweise der Arbeits-, Produkt- und Finanzmärkte ab:

- Die Nominallöhne müssen ausreichend auf Veränderungen der konjunkturellen Bedingungen reagieren können, insbesondere auf einen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Fiskalisch ausgewogene Reformen, die die Steuer- und Abgabenbelastung und damit die Lohnkosten senken, die Verbrauchsteuern jedoch erhöhen, können ebenfalls eine Rolle spielen (Blanchard, 2007). In Teil A der nachstehend aufgeführten Abbildung wird die kumulative Veränderung der nominalen Lohnstückkosten im Zeitraum 2000-2009 mit der kumulativen Veränderung im Zeitraum 2009-2013 verglichen. Daraus wird deutlich, dass die nominalen Lohnstückkosten in den Peripherieländern des Euroraums in der Vorkrisenzeit tendenziell schneller gestiegen sind als in den Kernländern der Eurozone, was in der ersten Ländergruppe zu einem Verlust an Kostenwettbewerbsfähigkeit und einer Ausweitung der Leistungsbilanzdefizite führte. Seit Beginn der Krise sind die nominalen Lohnstückkosten in den Defizitländern jedoch langsamer gestiegen als in den Überschussländern, und in Griechenland, Portugal und Spanien sind sie in absoluter Rechnung erheblich zurückgegangen. Infolge des in diesen drei Ländern verzeichneten Rückgangs der nominalen Lohnstückkosten ist die Kostenwettbewerbsfähigkeit, gemessen in Lohnstückkosten, jetzt weitgehend mit der Situation in mehreren Überschussländern vergleichbar, wenngleich sie in Deutschland nach wie vor deutlich höher ist.
- Die Erzeugerpreise müssen sich an Veränderungen der nominalen Lohnstückkosten anpassen, um eine interne Abwertung herbeizuführen, d.h. eine Senkung der Preise im Sektor der nichthandelbaren Güter im Verhältnis zu den Preisen im Sektor der handelbaren Güter. In Teil B wird die kumulative Veränderung der realen Lohnstückkosten im Sektor der handelbaren Güter mit der Veränderung im Sektor der nicht handelbaren Güter im Zeitraum 2009-2013 verglichen (die Veränderung der Relation zwischen den nominalen Lohnstückkosten und den Erzeugerpreisen). Daraus wird deutlich, dass die realen Lohnstückkosten in den Überschussländern in beiden Sektoren relativ stabil waren. In den Defizitländern sind die realen Lohnstückkosten dagegen tendenziell zurückgegangen, und dieser Rückgang konzentriert sich tendenziell großenteils auf den Sektor der nichthandelbaren Güter. Dies lässt darauf schließen, dass die nominale Reduzierung des Lohnwachstums, insbesondere im Sektor der nichthandelbaren Güter, nicht vollständig in Form von niedrigeren Preisen weitergereicht wurde, wodurch der Arbeitnehmeranteil am Gesamteinkommen zurückging. Dies ist wahrscheinlich teilweise auf den Effekt der Kreditverknappung auf die Außenfinanzierungsmöglichkeiten und den größeren Bedarf an internen Ersparnissen zurückzuführen. Es dürfte jedoch auch auf den begrenzten Produktmarktwettbewerb im Sektor der nichthandelbaren Güter zurückzuführen sein.
- Ein erfolgreicher Ausgleichsprozess erfordert darüber hinaus eine sektorübergreifende Mobilität der Arbeitnehmer, insbesondere zwischen dem Sektor der nichthandelbaren Güter und dem Sektor der handelbaren Güter. In Teil C wird die Entwicklung der Beschäftigung im Sektor der handelbaren Güter mit der Entwicklung im Sektor der nichthandelbaren Güter seit 2009 verglichen. Er zeigt, dass die Beschäftigung in den meisten Peripherieländern in beiden Sektoren zurückgegangen ist, wenn auch

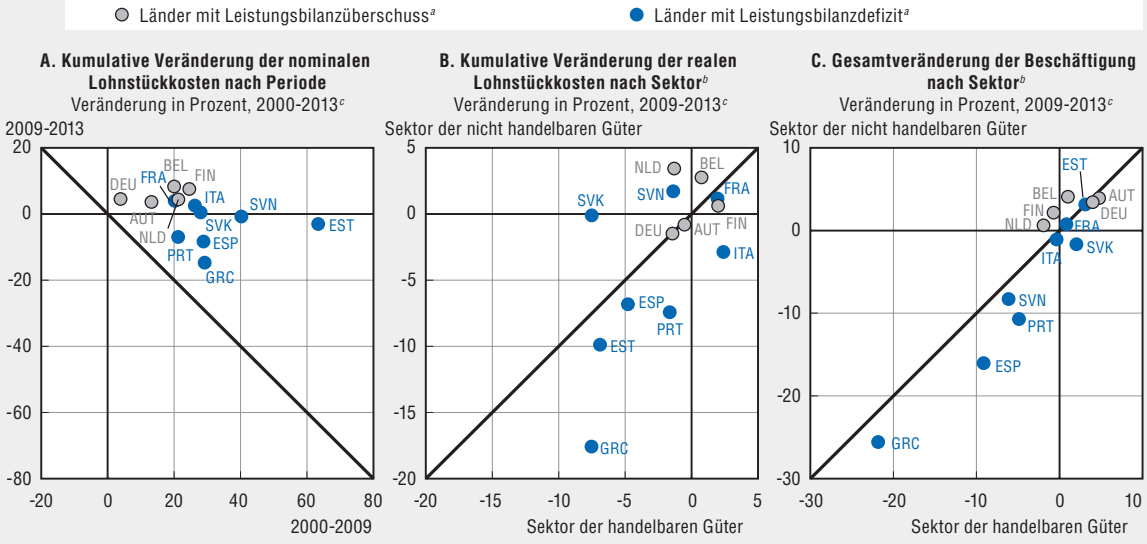
(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

etwas stärker im Sektor der nichthandelbaren Güter. Es gibt bisher nur wenige Hinweise darauf, dass der Sektor der handelbaren Güter begonnen hat, die Zunahme des Arbeitskräfteüberhangs zu absorbieren und dass die Exportleistung deutlich angezogen hat. Das langsame Tempo der sektorübergreifenden Arbeitskräftereallokation könnte teilweise auf unterschiedliche Kompetenzanforderungen zurückzuführen sein, die dazu führen, dass Arbeitnehmer auf Grund von Diskrepanzen zwischen angebotenen und benötigten Kompetenzen keine neue Beschäftigung aufnehmen können. Dies lässt darauf schließen, dass Politiken zur Förderung von Lohnanpassungen durch aktive Arbeitsmarktpolitiken ergänzt werden müssen, die Arbeitnehmern, die früher im Sektor der nichthandelbaren Güter beschäftigt waren, helfen, neu geschaffene Stellen im Sektor der handelbaren Güter einzunehmen. Derartige Politikmaßnahmen können sich auf Ausbildung, Möglichkeiten für den Erwerb von Arbeitserfahrung und gezielte Einstellungssubventionen für Arbeitslose konzentrieren (OECD, 2013b). Politikmaßnahmen zur Förderung einer größeren geografischen Mobilität würden ebenfalls helfen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass ein erfolgreicher Ausgleichsprozess durch eine interne Abwertung nicht nur Lohnanpassungen, sondern auch Preisanpassungen und eine sektorübergreifende Ressourcenreallokation erfordert. Die nominalen Lohnstückkosten haben sich in den von der Krise am stärksten betroffenen Ländern zwar bereits erheblich angepasst, die Anpassung der Erzeugerpreise und die Reallokation der Ressourcen in den Sektor der handelbaren Güter verlaufen bisher jedoch vergleichsweise langsam, was darauf schließen lässt, dass es lange dauern kann, bis die Lohnanpassung ihren Niederschlag in einem Rückgang der Arbeitslosigkeit findet. Sowohl arbeits- als auch produktmarktpolitische Maßnahmen sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die bisher verzeichneten erheblichen Lohnanpassungen einer effektiven Reallokation von Ressourcen förderlich sind und sich in der Schaffung neuer Arbeitsplätze niederschlagen.

Anpassungen der nominalen Lohnstückkosten, der realen Lohnstückkosten und der Beschäftigung im Euroraum



a) Die Länder sind nach ihrem strukturellen Leistungsbilanzsaldo zu Beginn der globalen Finanzkrise 2007 angeordnet.

b) Der „Sektor der handelbaren Güter" bezieht sich auf folgende Bereiche: Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Verkehr und Kommunikation; Finanz- und Unternehmensdienstleistungen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen. Der „Sektor der nichthandelbaren Güter" bezieht sich auf folgende Bereiche: Baugewerbe, Gastgewerbe, Bildung, personenbezogene Dienstleistungen und öffentliche Verwaltung.

c) 2012 für Österreich, Estland, Frankreich, Italien, Portugal und die Slowakische Republik.

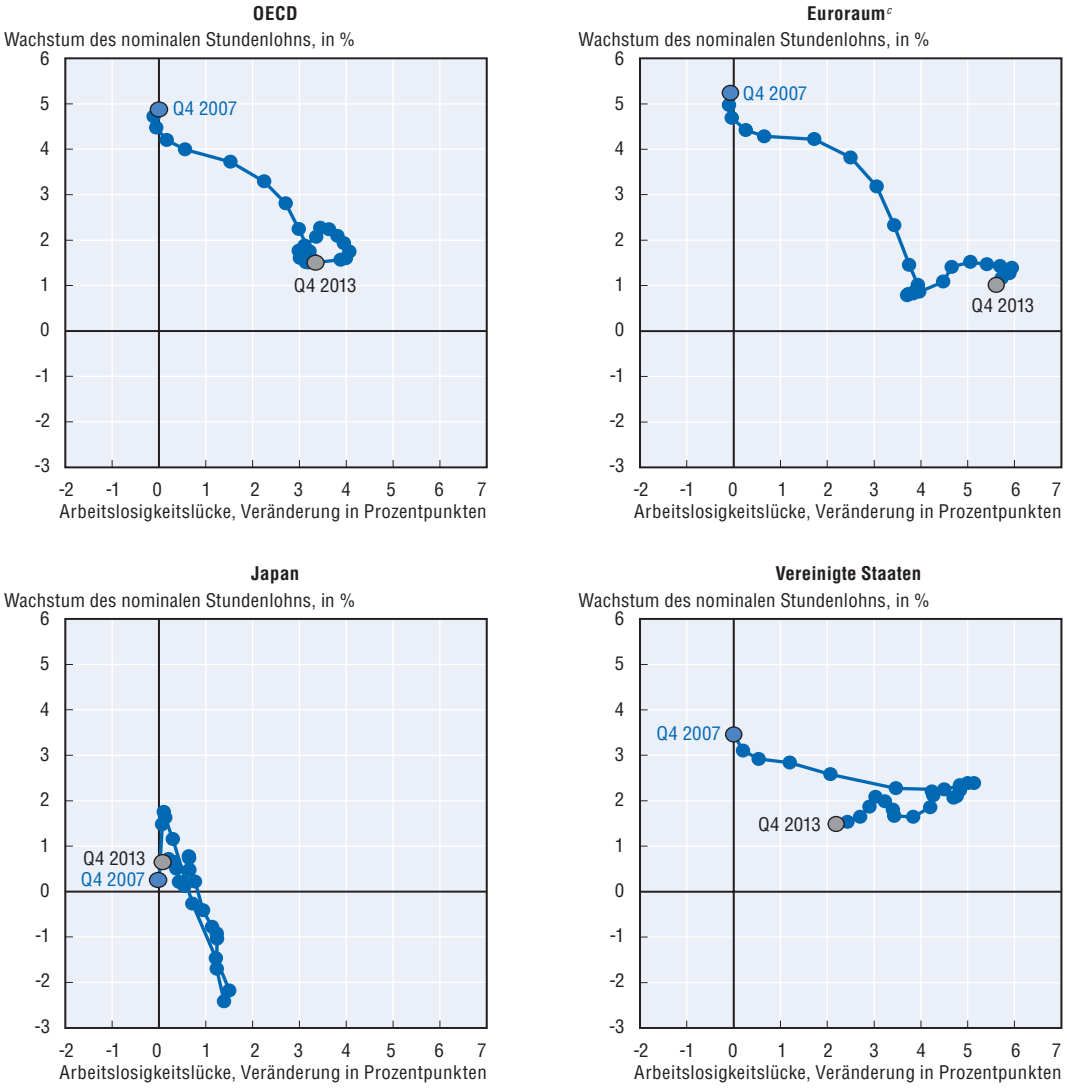
Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis von Jahresdaten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132013

In Abbildung 2.2 wird der kurzfristige Zusammenhang zwischen dem Nominallohnwachstum und der Veränderung der Arbeitslosenquote von Beginn der Krise bis zum vierten Quartal 2013 für den OECD-Raum insgesamt sowie für den Euroraum, Japan und die Vereinigten Staaten dargestellt. In Kasten 2.2 werden unter Heranziehung von Daten für den Zeitraum

Abbildung 2.2 **Das Nominallohnwachstum reagiert tendenziell schwächer auf die Arbeitslosigkeit**

Phillips-Lohnkurven: die Beziehung zwischen dem Nominallohnwachstum und der Veränderung der Arbeitslosenquote von Beginn der Krise im 4. Quartal 2007 bis zum 4. Quartal 2013[a]



a) Nominallohnwachstum: Veränderung des nominalen Stundenlohns (definiert als Gesamtvergütung der Arbeitnehmer geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden) in Prozent im Vorjahresvergleich; Arbeitslosigkeitslücke: Veränderung der Arbeitslosenquote seit Beginn der Krise im vierten Quartal 2007 in Prozentpunkten.

b) Ungewichteter Durchschnitt von 26 OECD-Ländern (mit Ausnahme von Chile, Island, Israel, Korea, Luxemburg, Mexiko, der Schweiz und der Türkei).

c) Ungewichteter Durchschnitt von 14 Ländern des Euroraums (darunter Österreich, Belgien, Estland, Frankreich, Finnland, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, die Niederlande, Portugal, die Slowakische Republik, Slowenien und Spanien).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis von Quartalsdaten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und der Datenbank OECD Short-Term Labour Market Statistics (*http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en*).

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132032*

vom ersten Quartal 1985 bis zum vierten Quartal 2013 regressionsbasierte Schätzungen von Phillips-Lohnkurven aufgeführt, die die Rolle des Preisauftriebs und der Arbeitsproduktivität berücksichtigen. Sowohl Abbildung 2.2 als auch die regressionsbasierten Schätzungen bestätigen, dass kurzfristig eine negative Korrelation zwischen dem Nominallohnwachstum und der Arbeitslosigkeitslücke besteht. Ein Anstieg der Arbeitslosigkeitslücke um 1 Prozentpunkt ist im OECD-Durchschnitt und im Zeitverlauf mit einer Reduzierung des gesamtwirtschaftlichen Lohnwachstums um -0,1 Prozentpunkte assoziiert. Hinter diesem Durchschnittswert für den OECD-Raum verbergen sich jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: Die Reagibilität der Nominallöhne gegenüber der Arbeitslosigkeitslücke scheint in Japan (-0,4) deutlich stärker zu sein als im Euroraum und in den Vereinigten Staaten, wo sie nahe beim OECD-Durchschnitt liegt. Der relativ hohe Grad an Lohnflexibilität in Japan steht in Einklang mit Länderstudien, die darauf schließen lassen, dass die Abwärtsrigidität der Nominallöhne seit Ende der 1990er Jahre im Wesentlichen verschwunden ist (Kuroda und Yamamoto, 2013). Die regressionsbasierten Schätzungen der Phillips-Kurve deuten ferner darauf hin, dass der Grad der Lohnflexibilität im Euroraum während der globalen Finanzkrise höher war als vorher, während er in den Vereinigten Staaten und Japan unverändert blieb.

Kasten 2.2 **Schätzung von Phillips-Lohnkurven**

Um die Reagibilität der Löhne gegenüber der Arbeitslosigkeit formaler beurteilen zu können, werden Phillips-Kurven unter Verwendung des folgenden dynamischen Lohnmodells geschätzt:

$$\Delta lnw_{it} = \alpha_i + \beta_0 \Delta lnw_{it-1} + \beta_1 u_{it} + \beta_2 \Delta ln\pi_{it} + \beta_3 \Delta lnx_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

wobei Δlnw die vierteljährliche Wachstumsrate der nominalen Stundenlöhne, u die Arbeitslosigkeitslücke, definiert als die Differenz zwischen der Arbeitslosenquote und dem Ländermittelwert im Stichprobenzeitraum, $\Delta \ln \pi$ die vierteljährliche Inflationsrate und $\Delta \ln x$ die vierteljährliche Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität je Stunde betrifft. Die tiefer gestellten Variablen i und t beziehen sich auf das Land bzw. die Zeit. Das Modell ist mit dem in EZB (2012) aufgeführten Modell vergleichbar. Die qualitativen Ergebnisse werden durch die Berücksichtigung zusätzlicher Verzögerungen nicht verändert. Die nachfolgende Tabelle präsentiert die Regressionsergebnisse der in der vorstehenden Gleichung (1) aufgeführten Spezifizierung (Modell 1 in der Tabelle), die unter Verwendung von Quartalsdaten für 26 OECD-Länder für den Zeitraum vom ersten Quartal 1985 bis zum vierten Quartal 2013 geschätzt wird. In einer Erweiterung (Modell 2) wird eine Dummy-Variable, der für den Zeitraum seit Beginn der globalen Finanzkrise der Wert 1 zugewiesen wird, in das Basismodell aufgenommen und eine Interaktion zwischen diese Dummy-Variable und die Arbeitslosigkeitslücke eingeführt, um zu testen, ob sich die Beziehung zwischen dem Nominallohnwachstum und der Arbeitslosigkeitslücke seit Beginn der Krise verändert hat. In einer zusätzlichen Erweiterung (Modell 3) wird eine Dummy-Variable für eine positive Arbeitslosigkeitslücke in das Basismodell aufgenommen und ein Interaktionsterm zwischen diese Dummy-Variable und die Arbeitslosigkeitslücke eingeführt, um zu testen, ob die Reagibilität des Nominallohnwachstums davon abhängt, ob das Vorzeichen der Arbeitslosigkeitslücke positiv oder negativ ist. Die nachfolgende Tabelle präsentiert die Schätzungen für die Variable , die die Reagibilität des Nominallohnwachstums gegenüber der Arbeitslosigkeitslücke sowie die Interaktionsterme zwischen der Arbeitslosigkeitslücke und den Dummy-Variablen für die Krise und die Arbeitslosigkeitslücke erfasst.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Regressionsschätzungen von Phillips-Lohnkurven

	Insgesamt	Euroraum	Japan	Ver. Staaten
Modell 1				
Durchschnittlicher Effekt der Arbeitslosigkeit	-0.146***	-0.146***	-0.411***	-0.138***
	(0.015)	(0.019)	(0.085)	(0.048)
Modell 2				
Effekt der Arbeitslosigkeit vor der Krise	-0.107***	-0.084***	-0.430***	-0.120
	(0.020)	(0.031)	(0.092)	(0.093)
Zusätzlicher Effekt seit Beginn der Krise	-0.047**	-0.069**	0.146	0.029
	(0.019)	(0.028)	(0.197)	(0.125)
Modell 3				
Effekt der Arbeitslosigkeit bei negativer Arbeitslosigkeitslücke	-0.250***	-0.294***	-0.781***	-0.268*
	(0.036)	(0.048)	(0.262)	(0.144)
Zusätzlicher Effekt bei positiver Arbeitslosigkeitslücke	0.100***	0.147***	0.509	0.144
	(0.025)	(0.035)	(0.311)	(0.174)
Zahl der Länder	**26**	**14**	**1**	**1**
Beobachtungen	**1 631**	**756**	**94**	**94**

Die Standardfehler sind in Klammern angegeben. *, **, ***: statistisch signifikant bei 10%, 5% bzw. 1%.
Vgl. die Anmerkungen unter Abbildung 2.2 wegen näherer Einzelheiten zum Kreis der erfassten Länder und zur Definition der Variablen.
Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis von Quartalsdaten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und der Datenbank *OECD Short-Term Labour Market Statistics (http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en)*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933133115*

... was möglicherweise auf die zunehmende Bedeutung von Abwärtsrigiditäten bei den Löhnen oder steigende strukturelle Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist

Es gibt Anzeichen dafür, dass sich die Neigung der Phillips-Kurve im Verlauf der globalen Finanzkrise in der Folge des sich verlangsamenden Nominallohnwachstums abgeflacht hat. Dies scheint im OECD-Raum insgesamt, im Euroraum und in den Vereinigten Staaten der Fall zu sein, nicht jedoch in Japan. Regressionsbasierte Schätzungen der Philipps-Kurven lassen außerdem darauf schließen, dass die Reagibilität des Nominallohnwachstums gegenüber der Arbeitslosigkeitslücke in konjunkturell günstigen Zeiten tendenziell erheblich größer ist als in konjunkturell weniger günstigen Zeiten[6]. Der Grad der Asymmetrie der Lohnanpassung über den Konjunkturzyklus hinweg ist im Euroraum und in den Vereinigten Staaten ähnlich, in Japan jedoch deutlich höher. In Japan bleiben die Löhne jedoch auch in konjunkturell weniger günstigen Zeiten relativ flexibel. Die Abflachung der Phillips-Kurve und die Asymmetrie der Lohnanpassung über den Konjunkturzyklus hinweg resultiert möglicherweise aus dem Widerstand der Arbeitnehmer gegen Nominallohnsenkungen oder aus der Zurückhaltung der Arbeitgeber, dieses Mittel einzusetzen (Bewley, 1999), sie ist möglicherweise aber auch darauf zurückzuführen, dass ein zunehmender Anteil der Arbeitslosen sich nicht mehr aktiv um eine Stelle bemüht. Diese Faktoren dürften noch an Bedeutung gewinnen, je länger die Arbeitslosigkeit hoch bleibt, da die Inflation in einem solchen Umfeld tendenziell niedrig ist und es immer schwieriger wird, die Reallöhne ohne eine Reduzierung der Nominallöhne zu senken, und die Gefahr zunimmt, dass der konjunkturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit sich strukturell verfestigt (vgl. die Diskussion in Kapitel 1). Der verbleibende Teil dieses Abschnitts befasst sich mit der Rolle von nominalen Abwärtslohnrigiditäten und dem Prozess der Lohnanpassung allgemein.

Vor der weltweiten Finanzkrise waren Abwärtsanpassungen sowohl bei Real- als auch bei Nominallöhnen begrenzt

Die Gesamtanalyse hat bereits erste Hinweise dafür geliefert, dass Abwärtsrigiditäten bei Löhnen und Gehältern während der globalen Finanzkrise und der anschließenden Erholung möglicherweise eine wichtige Rolle für die Dynamik des Lohnwachstums und der Arbeitslosigkeit gespielt haben. In diesem Unterabschnitt wird die reale und nominale Abwärtsrigidität unter Heranziehung von Mikrodaten für OECD-Länder eingehender beschrieben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Vollzeitbeschäftigte, die mindestens zwei aufeinanderfolgende Jahre im gleichen Unternehmen bleiben. Die Reagibilität der Löhne bei Neueinstellungen wird nachstehend separat analysiert.

Die nominale Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter bezieht sich auf die mangelnde Bereitschaft der Arbeitnehmer, Nominallohnsenkungen zu akzeptieren, und die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber, Nominallohnsenkungen durchzuführen[7]. Die reale Abwärtsrigidität bezieht sich auf die Schwierigkeit, die Reallöhne zu senken, d.h. Nominallohnerhöhungen unterhalb der Inflationsrate festzulegen[8]. Die Existenz von nominaler und realer Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter ist tendenziell mit Lohnstopps assoziiert, die durch eine spitze Nominal- bzw. Reallohnänderungsverteilung um null und eine Ausdünnung direkt unter null zum Ausdruck kommen[9]. Ein einfacher Weg, den Grad der Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter zu bestimmen, besteht darin, den Anteil der durch diese Starrheit verhinderten unterstellten Lohnkürzungen – die gewünschten Lohnsenkungen, die ohne Abwärtsrigidität stattgefunden hätten – zu untersuchen. Eine nützliche Näherungsgröße dafür ergibt sich aus der Berechnung des Anteils der Lohnstopps an der Summe aus tatsächlichen Lohnkürzungen und Lohnstopps. Dies setzt implizit die Annahme voraus, dass es ohne Lohnrigidität keine Lohnstopps gegeben hätte. Sowohl die nominale als auch die reale Abwärtsrigidität kann über den Konjunkturzyklus hinweg erhebliche Auswirkungen auf die Anpassung der Reallöhne und folglich die Entwicklung der Arbeitslosigkeit haben[10]. Die zu Grunde liegenden Mechanismen sind jedoch sehr unterschiedlich, was erhebliche Auswirkungen auf die Politikmaßnahmen haben kann. Die Abwärtsrigidität der Nominallöhne ist eher eine Frage im Kontext einer niedrigen Inflation und wird deshalb manchmal als Argument für höhere Inflationsziele im Rahmen der Geldpolitik verwendet (Schmitt-Grohé und Uribe, 2013). Die Abwärtsrigidität der Reallöhne dürfte eher die Bedeutung von Lohnfindungsmechanismen, wie z.B. Tarifverhandlungen, automatische Lohnindexierung und Mindestlöhne, widerspiegeln.

Die empirische Evidenz über nach unten starre Löhne ist weitgehend auf die Zeit vor der weltweiten Finanzkrise beschränkt. Dickens et al. (2007) zeigen unter Heranziehung von Mikrodaten für 16 OECD-Länder aus der Zeit vor der weltweiten Finanzkrise, dass sowohl die nominale als auch die reale Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter potenziell wichtig ist. Ihren Schätzungen zufolge liegt der Anteil der durch die nominale bzw. reale Abwärtsrigidität verhinderten unterstellten Lohnsenkungen im Durchschnitt der Länder bei knapp unter 30%. Sie stellen jedoch auch große Unterschiede in der Häufigkeit nach unten starrer Löhne zwischen den einzelnen Ländern fest, die nur schwer zu interpretieren sind[11]. Holden und Wulfsberg (2008, 2009, 2014) bestätigen auf der Basis von teilaggregierten Daten auf Branchenebene für 19 OECD-Länder für den Zeitraum 1971-2006 die Bedeutung der Abwärtsrigidität der Nominallöhne, während die Evidenz für die Abwärtsrigidität der Reallöhne begrenzter ist. Da sie Daten auf Branchenebene verwenden, beziehen sich ihre Lohnmessgrößen nicht nur auf durchgehend beschäftigte Arbeitnehmer, sondern sie erfassen auch potenziell wichtige Zusammensetzungseffekte, die sich daraus ergeben, dass Arbeitskräfte in einer Branche eine Beschäftigung finden oder verlieren. Soweit Abwärtsrigiditäten auf Branchenebene fortbestehen und folglich nicht vollständig durch zunehmende Flexibilität der Grenzlöhne ausgeglichen

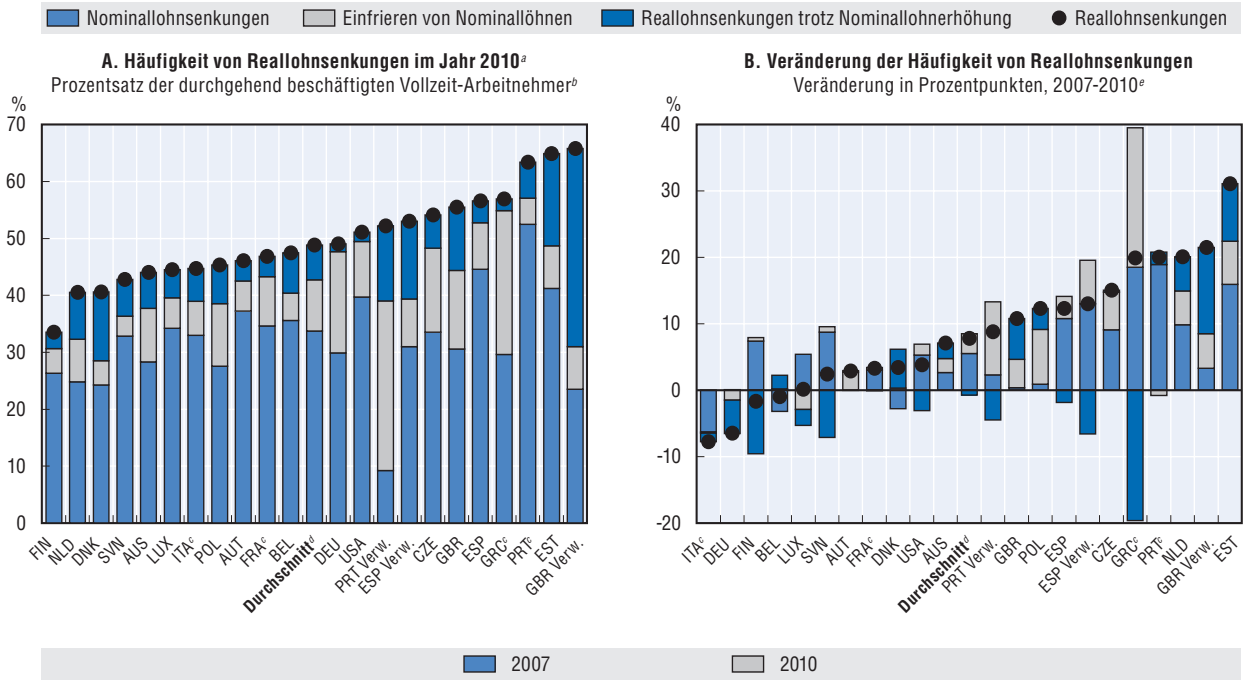
werden, hat die Existenz von Abwärtsrigidität voraussichtlich wichtige Auswirkungen auf die konjunkturellen Schwankungen der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit (vgl. auch die nachstehende Diskussion über die Reagibilität der Löhne von neueingestellten Arbeitskräften gegenüber dem Konjunkturzyklus). Interessanterweise stellen sie fest, dass die nominale Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter seit den 1970er Jahren erheblich zurückgegangen ist. Die wahrscheinlichste Erklärung hierfür ist der allmähliche Rückgang der Inflation und die entsprechende Linksverschiebung der Nominallohnänderungsverteilung. Dadurch wird das normale Ausmaß der unterstellten Lohnsenkungen vergrößert und die Wahrscheinlichkeit, dass derartige Kürzungen durch Abwärtsrigiditäten der Nominallöhne verhindert werden, verringert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Stellenwert der Abwärtsrigidität der Nominallöhne für die Schwankungen der Gesamtbeschäftigung abgenommen hat. Es ist zwar möglicherweise weniger wahrscheinlich, dass unterstellte Lohnkürzungen durch nach unten starre Nominallöhne verhindert werden, der Anteil der Erwerbsbevölkerung, der solche Lohnkürzungen hinnehmen muss, dürfte jedoch zugenommen haben[12].

Die Reallöhne wurden seit der Krise häufiger nach unten angepasst, während die Nominallohnuntergrenzen tendenziell verschärft wurden

Es gibt keine umfassenden länderübergreifenden Daten über die Entwicklung der Häufigkeit nach unten starrer Löhne seit Beginn der globalen Finanzkrise. Dies ist zu bedauern, da die Anzahl der Personen, die potenziell von Abwärtsrigidität bei Löhnen und Gehältern betroffen sind, in der Folge des sich verlangsamenden Preisauftriebs und Reallohnwachstums möglicherweise gestiegen ist. Aktualisierte Informationen über das Auftreten und die Häufigkeit nach unten starrer Löhne wären deshalb sehr hilfreich für das Verständnis der Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit Beginn der globalen Finanzkrise sowie ihrer Verfestigung. Daly et al. (2013) zeigen unter Heranziehung von Daten aus Arbeitskräfteerhebungen für die Vereinigten Staaten, dass die Häufigkeit von Lohnstopps seit Beginn der globalen Finanzkrise deutlich zugenommen hat, was ihrer Meinung nach erklären kann, weshalb das gesamtwirtschaftliche Lohnwachstum weniger stark auf einen Arbeitskräfteüberhang reagiert und dadurch die Arbeitsmarkterholung verlangsamt hat[13]. Elsby et al. (2013) verwenden Verwaltungsdaten für das Vereinigte Königreich, um zu analysieren, wie sich die nominale Abwärtsrigidität von Ende der 1970er Jahre bis 2011 entwickelt hat. Im Gegensatz zu den Ergebnissen aus den Vereinigten Staaten stellen sie fest, dass die Anzahl der Arbeitskräfte, die in der Folgezeit der globalen Finanzkrise offenbar Nominallohnkürzungen akzeptiert haben, erheblich größer ist, als allgemein erwartet wurde, und sie kommen zu der Schlussfolgerung, dass die nominale Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter im Vereinigten Königreich keine große Rolle für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit Beginn der Krise gespielt hat[14]. Doris et al. (2013) verwenden jüngere Daten aus Verwaltungsunterlagen und Haushaltsdaten, um die nominale Abwärtsrigidität in Irland zu analysieren. Ähnlich wie in der Evidenz für das Vereinigte Königreich finden sie stichhaltige Belege für Lohnflexibilität, da Nominallohnsenkungen weitaus stärker verbreitet sind als das Einfrieren von Nominallöhnen, sie stellen aber auch fest, dass beide Elemente seit Beginn der Krise deutlich zugenommen haben.

In Abbildung 2.3 werden einige neue stilisierte Fakten über nach unten starre Löhne auf der Basis von umfassenden Haushalts- und Arbeitskräfteerhebungen für 19 OECD-Länder aufgezeigt. Teil A informiert unter Verwendung von Daten für 2010 auf Länderbasis über die Häufigkeit von Nominallohnsenkungen, Nullrunden[15] und Reallohnsenkungen in Verbindung mit Nominallohnsteigerungen. Teil B beschreibt, wie sich diese Kategorien seit Beginn der globalen Finanzkrise in den einzelnen Ländern verändert haben. Teil C zeigt abschließend die Gesamtverteilung der Nominal- und Reallohnänderungen für die

Abbildung 2.3 **Die nominalen Abwärtsrigiditäten der Löhne sind seit Beginn der Krise tendenziell stärker geworden**



Verw.: Verwaltungsdaten.

a) 2009 für Griechenland.

b) Die Stichprobe bezieht sich auf vollzeitbeschäftigte Lohn- und Gehaltsempfänger (im Alter von 15-64 Jahren), die seit mindestens einem Jahr bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind.

c) Nettoverdienst.

d) Ungewichteter Durchschnitt (unter Ausklammerung der Ergebnisse von Verwaltungsdaten).

e) 2006-2010 für die Vereinigten Staaten, 2008-2010 für Spanien (Verwaltungsdaten) und 2007-2009 für Griechenland.

Quelle: OECD-Berechnungen für Haushalts- oder Arbeitskräftedaten: Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) für die europäischen Länder, Household, Income and Labour Dynamics (HILDA) für Australien, das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) für Deutschland und nationale Arbeitskräfteerhebungen für Frankeich, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten; Berechnungen unter Verwendung von Verwaltungsdaten: für Portugal bereitgestellt von Pedro Portugal auf der Basis von Quadros de Pessoal (2003-2009) und Inquérito Único (2010-2012), für Spanien bereitgestellt von Marcel Jansen, Sergi Jimenez und Jose Ignacio Garcia Pérez auf der Basis von Muestra Continua de Vidas Laborales und für das Vereinigte Königreich bereitgestellt von Michael Elsby, Donggyun Shin und Gary Solon (2013) auf Basis des New Earnings Survey.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132051

Jahre 2007 und 2010 im Durchschnitt der Länder. Die Analyse der Abbildungen basiert auf Monatsverdiensten von Vollzeitbeschäftigten, die mindestens zwei aufeinanderfolgende Jahre beim gleichen Arbeitgeber durchgehend beschäftigt waren. Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich werden in den Teilen A und B zweimal aufgeführt; einmal unter Heranziehung von Haushaltsdaten aus der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), und einmal unter Heranziehung von Verwaltungsdaten. Die Ergebnisse aus den beiden Quellen können differieren, da in den Haushaltsdaten häufiger Messfehler auftreten, das Konzept Verdienst unterschiedlich definiert wird (Grundlohn in den Verwaltungsdaten für Portugal und das Vereinigte Königreich, alle Arbeitsentgelte in den anderen Ländern) und der Stichprobenumfang unterschiedlich ist (der Privatsektor in den Verwaltungsdaten für Portugal und Spanien und die Gesamtwirtschaft in den anderen Ländern). Die Durchschnittswerte in Abbildung 2.3 berücksichtigen nur die Haushaltsdaten. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- *Teil A*. Reallohnsenkungen waren weit verbreitet. Im Durchschnitt der Länder mussten 2010 49% der Arbeitskräfte Reallohneinbußen hinnehmen. Reallohneinbußen traten in Finnland, wo ein Drittel der Erwerbsbevölkerung betroffen war, am seltensten auf, während sie in Estland, Portugal und dem Vereinigten Königreich (unter Heranziehung von Verwaltungsdaten), wo fast zwei Drittel der Erwerbsbevölkerung betroffen waren, am häufigsten auftraten. Im Durchschnitt der Länder nahmen diese Reallohnsenkungen in zwei Drittel der Fälle (69%) die Form von Nominallohnsenkungen an. Dies entspricht rd. einem Drittel der Arbeitskräfte (34%). Das häufige Auftreten von Nominallohnsenkungen ist wahrscheinlich auf die Rolle flexibler Lohnformen wie z.B. Überstunden und Sondervergütungen zurückzuführen, es kann jedoch auch vorübergehende Reduzierungen der tatsächlichen Arbeitszeit auf Grund eines Konjunkturabschwungs erfassen[16]. Die Häufigkeit von Lohnstopps war tendenziell vergleichsweise gering, da nur rd. 9% der Arbeitskräfte davon betroffen waren[17]. Angesichts der Häufigkeit von Nominallohnsenkungen und Lohnstopps lässt dies darauf schließen, dass im Durchschnitt der Länder etwa ein Fünftel der unterstellten Lohnsenkungen durch nach unten starre Löhne verhindert wurde (21%). Zu den Ländern mit einer sehr hohen Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter gehören Griechenland und Portugal (unter Verwendung von Verwaltungsdaten), wo 2010 Schätzungen zufolge die Hälfte bzw. drei Viertel der unterstellten Lohnsenkungen durch die nominale Abwärtsrigidität verhindert wurden[18]. Ein Vergleich der beiden Ergebnisreihen für Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich auf der Basis von Haushalts- und Verwaltungsdaten lässt darauf schließen, dass die Häufigkeit von Reallohnsenkungen tendenziell weitgehend ähnlich hoch ist, dass die Häufigkeit von Nominallohnsenkungen in den Verwaltungsdaten jedoch tendenziell deutlich geringer ist[19]. Dies ist zum großen Teil darauf zurückzuführen, dass die Verwaltungsdaten enger gefasst sind und auf dem Stundengrundlohn basieren. Die Anpassungen des realen Stundengrundlohns scheinen überproportional durch die Inflation zu erfolgen, insbesondere in Portugal, während bei Berücksichtigung flexiblerer Lohnformen Nominallohnsenkungen wichtiger werden[20].
- *Teil B*. Die Häufigkeit von Reallohnsenkungen nahm von 2007 bis 2010 in der Folge der Linksverschiebung der Entgeltwachstumsverteilung um 8 Prozentpunkte zu. Die Häufigkeit von Reallohnsenkungen nahm in Estland, Griechenland, den Niederlanden, Portugal und dem Vereinigten Königreich (unter Verwendung von Verwaltungsdaten) am stärksten zu. Das häufigere Auftreten von Reallohnsenkungen war im Durchschnitt der in Abbildung 2.3 aufgeführten Länder zum großen Teil auf eine Zunahme der Häufigkeit von Nominallohnsenkungen um 6 Prozentpunkte zurückzuführen. Die Häufigkeit von Lohnstopps hat absolut gesehen leicht um fast 3 Prozentpunkte zugenommen,

proportional betrachtet betrug der Anstieg jedoch mehr als 50%. Die Zunahme der Häufigkeit von Lohnstopps scheint in Griechenland mit einem Anstieg um 26 Prozentpunkte und in Portugal mit einem Anstieg um 11 Prozentpunkte (bei Verwendung von Verwaltungsdaten) besonders groß zu sein. In den meisten Ländern ist der Grad der nominalen Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter relativ stabil, mit Ausnahme von Estland, Griechenland, den Niederlanden, Polen, Spanien (Verwaltungsdaten) und dem Vereinigten Königreich (Verwaltungsdaten), wo er deutlich zugenommen hat[21]. Die Zahl der Beschäftigten, die trotz Nominallohnsteigerungen von Reallohnsenkungen betroffen sind, ist in der Folge der Linksverschiebung der Entgeltwachstumsverteilung generell zurückgegangen. Ein Vergleich der beiden Ergebnisreihen für Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich auf der Basis von Haushalts- oder Arbeitskräfteerhebungen einerseits und Verwaltungsdaten andererseits deutet darauf hin, dass die proportionale Zunahme von Lohnstopps in den Verwaltungsdaten deutlich stärker ist als in den Haushaltsdaten. Infolgedessen ist die Zunahme des geschätzten Anteils der unterstellten Lohnkürzungen, der durch die nominale Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter verhindert wird, in den Verwaltungsdaten tendenziell ebenfalls viel stärker.

- *Teil C.* Vor der Krise von 2007 spielte sowohl die nominale als auch die reale Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter eine Rolle, wenngleich die reale Abwärtsrigidität im Durchschnitt der Länder etwas wichtiger gewesen zu sein scheint. Dies zeigt sich daran, dass die Spitze der Reallohnänderungsverteilung (rechter Teil) bei null höher ist als die Spitze der Nominallohnänderungsverteilung (linker Teil) – sowohl absolut gesehen als auch in Bezug auf die Häufigkeit geringer Entgeltanstiege oder -rückgänge. Bis 2010 hatte sich das Bild jedoch dramatisch verändert. Die Bedeutung der nominalen Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter scheint erheblich gestiegen zu sein, wobei die Häufigkeit von Nullrunden sowohl absolut als auch relativ betrachtet erheblich zugenommen hat. Dies steht in Einklang mit der Abflachung der in Abbildung 2.2 aufgeführten Phillips-Kurve. Es gibt jedoch keine Evidenz mehr für eine Spitze der Reallohnänderungsverteilung bei null, was darauf schließen lässt, dass die reale Abwärtsrigidität effektiv verschwunden ist. Die Bedeutung beider Arten von Abwärtsrigidität vor Beginn der Krise und die Zunahme der relativen Bedeutung der nominalen Abwärtsrigidität während der Krise stehen in Einklang mit der in Kasten 2.3 aufgeführten Evidenz unter Verwendung von Verwaltungsdaten für Spanien für den Zeitraum 2007-2012[22]. Diese Daten zeigen darüber hinaus, dass die abwärtsgerichtete Rigidität der Nominallöhne in Spanien seit 2010 erheblich zugenommen hat, wobei 2012 etwa die Hälfte der unterstellten Lohnsenkungen durch nominale Abwärtsrigidität verhindert wurde. Bei Niedriglohnbeziehern treten nominale Abwärtsrigiditäten der Löhne und Gehälter noch häufiger auf: Mehr als zwei Drittel sind davon betroffen. Dies kann durchaus zum Ausmaß der Arbeitsplatzverluste bei Niedriglohnbeziehern beigetragen haben.

Lohnfindungsmechanismen spielen bei der Gestaltung von Lohnanpassungen eine wichtige Rolle

Es ist möglich, dass Politiken und Institutionen seit Beginn der Krise für die Abwärtsrigidität der Nominallöhne eine wichtigere Rolle spielen. Während das Einfrieren von Nominallöhnen vor der Krise großenteils auf Befürchtungen der Arbeitgeber hinsichtlich der negativen Auswirkungen von Nominallohnsenkungen auf die Motivation und die Produktivität zurückzuführen war, wurden diese Bedenken möglicherweise vom Ausmaß der Krise verdrängt. Abgesehen davon, dass Nominallohnsenkungen in konjunkturell ungünstigen Zeiten wahrscheinlich schwerer zu verhindern sind, weil das Überleben des Unternehmens auf dem Spiel stehen kann, verlieren die Befürchtungen hinsichtlich der möglichen negativen

Kasten 2.3 **Analyse der Abwärtsrigidität der Löhne: Eine Anwendung unter Heranziehung von Verwaltungsdaten für Spanien***

In diesem Kasten wird die Abwärtsrigidität der Nominal- und Reallöhne unter Verwendung von Verwaltungsdaten für Spanien von Beginn der globalen Finanzkrise 2007 bis 2012 analysiert. Spanien ist von besonderem Interesse, weil dort die Arbeitslosigkeit in der Folge der globalen Finanzkrise auf über 25% angestiegen ist, wobei sich die Häufigkeit der Langzeitarbeitslosigkeit mehr als verdoppelt hat. Die hohe Qualität der Verwaltungsdaten ermöglicht es nicht nur, zuverlässige Schlussfolgerungen zu der Frage der Lohnrigidität in Spanien zu ziehen, sondern sie kann auch genutzt werden, um die Robustheit der auf Haushaltsdaten basierenden Ergebnisse für Spanien zu testen. Letzteres wird im Haupttext getan.

Bei der Analyse der Abwärtsrigidität der Löhne besteht die größte Herausforderung darin, eine unterstellte Lohnänderungsverteilung zu konstruieren, die von der Abwärtsrigidität der Löhne nicht beeinflusst wird. In der Fachliteratur wird bei den unterstellten Verteilungen entweder davon ausgegangen, dass die Lohnänderungsverteilung symmetrisch ist und dass die rechte Seite der Lohnwachstumsverteilung von der Lohnrigidität nicht beeinflusst wird (Card und Hyslop, 1997), oder es wird angenommen, dass die Abwärtsrigiditäten in bestimmten, von hohem Nominal- und Reallohnwachstum gekennzeichneten Perioden nicht zwingend sind, so dass die unterstellte Lohnänderungsverteilung sich im Zeitverlauf nicht ändert (Kahn, 1997). Leider funktionieren diese Vorgehensweisen im gegenwärtigen Kontext nicht, da die Daten keine Perioden mit sehr hohem Lohnwachstum enthalten und man nicht davon ausgehen kann, dass die Lohnänderungsverteilung auf der rechten Seite des Medianwerts von den Abwärtsrigiditäten der Löhne nicht beeinflusst wird (wie nachstehend verdeutlicht wird). In der vorliegenden Analyse wird deshalb nicht der Versuch unternommen, unterstellte Lohnänderungsverteilungen zu identifizieren, sondern es wird ein deskriptiver Ansatz gewählt.

In der nachstehenden Abbildung wird beurteilt, wie sich die Lohnwachstumsverteilung seit Beginn der globalen Finanzkrise entwickelt hat, indem die Lohnänderungsverteilung von 2008 mit der von 2012 verglichen wird. Zu diesem Zweck wird die Lohnwachstumsverteilung in Abschnitte von jeweils 0,5% aufgeteilt. Die vertikale Achse misst den Anteil der Arbeitnehmer in den einzelnen Abschnitten. Um Aufschluss über das Ausmaß der Reallohnrigidität zu geben, wird die erwartete Inflationsrate ebenfalls für jedes Jahr angegeben (gemessen als die Inflationsrate in einem Jahr).

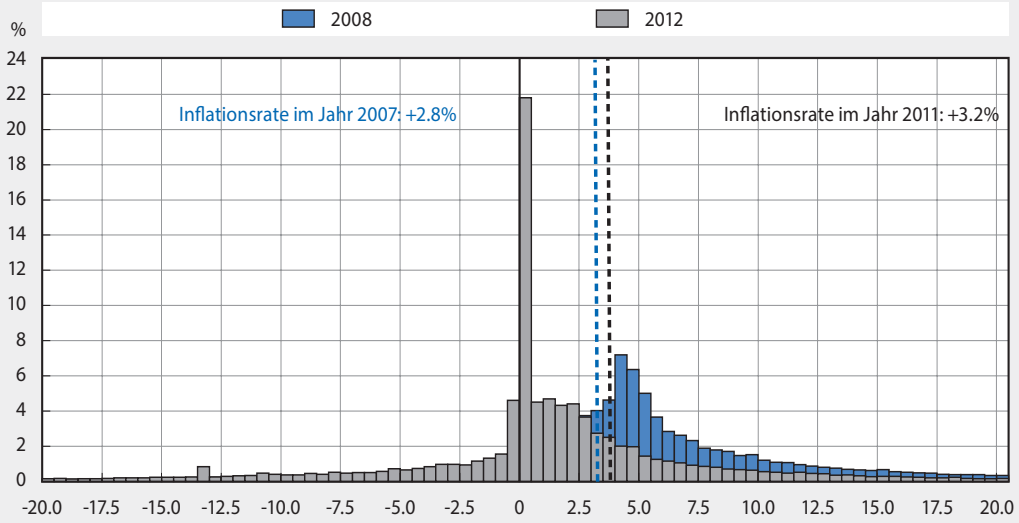
- Im Jahr 2008 gibt es nur wenige Anzeichen für eine Abwärtsrigidität bei den Löhnen, und die reale Abwärtsrigidität scheint stärker ausgeprägt zu sein als die nominale Abwärtsrigidität. Der Anteil der Arbeitnehmer im Abschnitt, der den Wert null enthält, ist rd. 1,7 Prozentpunkte größer als die Anteile in den angrenzenden Abschnitten. Dies bedeutet angesichts der beobachteten Anzahl von Nominallohnsenkungen und Lohnstopps, dass rd. ein Zehntel der unterstellten Lohnsenkungen durch die nominale Abwärtsrigidität der Löhne verhindert wurde. Die reale Abwärtsrigidität der Löhne scheint stärker ausgeprägt zu sein, wobei eine erhebliche Zuspitzung in der Nähe der Inflationsrate und eine ungewöhnliche Konzentration (*heaping*) in den auf der rechten Seite angrenzenden Abschnitten festzustellen ist. Ohne die Schätzung einer unterstellten Lohnänderungsverteilung ist es jedoch schwierig, das Ausmaß der realen Abwärtsrigidität der Löhne genau zu bestimmen. Die relative Bedeutung von Reallohnrigiditäten könnte auf die Rolle automatischer Indexierungsklauseln in Tarifverträgen zurückzuführen sein (OECD, 2013c).
- Von 2008 bis 2012 scheint die Bedeutung von Abwärtsrigiditäten in der Folge der Linksverschiebung der Lohnänderungsverteilung erheblich zugenommen zu haben. Im Gegensatz zur Situation im Jahr 2008 nimmt die Abwärtsrigidität der Löhne zum großen Teil jedoch die Form von nominalen Abwärtsrigiditäten an, während es nur

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Die Häufigkeit von Abwärtsrigiditäten bei den Nominallöhnen hat in Spanien seit Beginn der globalen Finanzkrise drastisch zugenommen

Prozentsatz der durchgehend beschäftigten Vollzeit-Arbeitnehmer (im Alter von 15-64 Jahren) in der Erwerbsbevölkerung, 2008 und 2012[a,b]



a) Monatliche Bruttoverdienste gemessen anhand der Beitragsbemessungsgrundlagen (zensiert am 90. Perzentil).

b) Unter Ausklammerung von Unternehmen mit weniger als drei Beschäftigten im privaten Sektor (ohne Landwirtschaft), Zeitarbeitskräften, Praktikanten und Auszubildenden.

Quelle: Berechnungen von Marcel Jansen, Sergi Jimenez und Jose Ignacio Garcia Pérez auf der Basis von *Muestra Continua de Vidas Laborales*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132070

wenige Anzeichen für reale Abwärtsrigiditäten gibt. Sowohl bei Nominallohnsenkungen als auch bei Lohnstopps ist zwar eine Zunahme festzustellen, die Häufigkeit von Nominallohnsenkungen ist jedoch von 13% auf 24% gestiegen, während die Häufigkeit von Lohnstopps von rd. 3% auf 22% zugenommen hat. Es hat also den Anschein, dass der Anteil der unterstellten Lohnsenkungen, der durch die nominale Abwärtsrigidität der Löhne verhindert wurde, von einem Sechstel im Jahr 2008 auf fast die Hälfte im Jahr 2012 gestiegen ist.

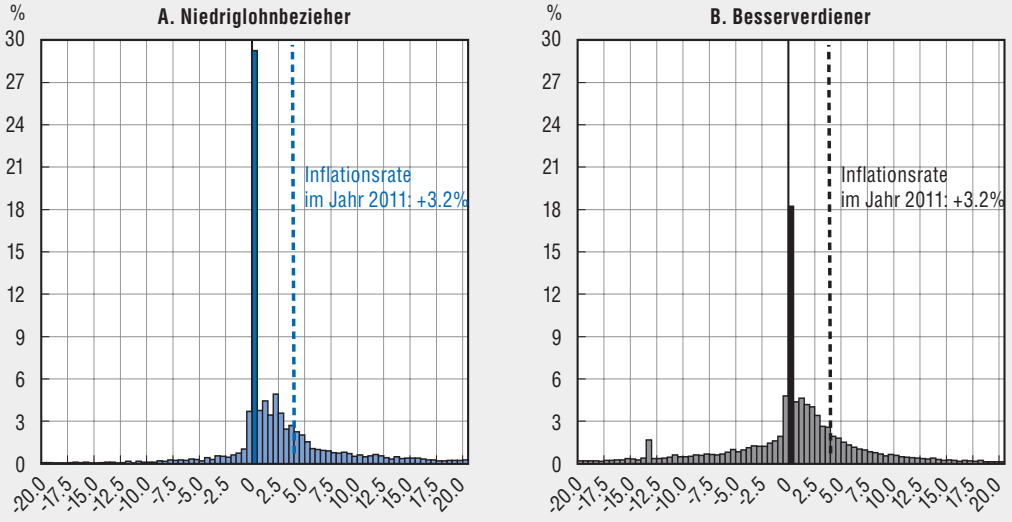
Die nachstehende Abbildung bietet ähnliche Informationen für Niedriglohnbezieher und Besserverdiener. Niedriglohnbezieher werden definiert als Personen, die im Basisjahr zum untersten Terzil der Lohnverteilung gehörten (pro Ebene), während Besserverdiener zum obersten Terzil gehörten. Die Abbildung zeigt für beide Verdienstgruppen ein qualitativ ähnliches Muster. Bei beiden Gruppen war die Abwärtsrigidität der Reallöhne 2008 (nicht aufgeführt) stärker ausgeprägt, während die Abwärtsrigidität der Nominallöhne 2012 viel stärker ausgeprägt war. Die Abwärtsrigiditäten der Löhne sind in beiden Jahren jedoch insgesamt bei Niedriglohnbeziehern viel stärker ausgeprägt als bei Besserverdienern. 2012 ist die Häufigkeit von Nullrunden bei Niedriglohnbeziehern deutlich höher als der Anteil von Nominallohnsenkungen. Bis zu zwei Drittel der unterstellten Nominallohnsenkungen könnten durch die Abwärtsrigidität der Nominallöhne verhindert worden sein. Im Gegensatz dazu ist die Häufigkeit von Nullrunden bei Besserverdienern deutlich geringer als die Häufigkeit von Nominallohnsenkungen. Bei Besserverdienern dürfte nur etwa ein Drittel der unterstellten Nominallohnsenkungen durch die Abwärtsrigidität der Nominallöhne verhindert worden sein. Die Ergebnisse lassen folglich darauf schließen, dass die Löhne bei Besserverdienern

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Die Abwärtsrigidität der Nominallöhne betrifft hauptsächlich Niedriglohnbezieher

Prozentsatz der durchgehend beschäftigten Vollzeit-Arbeitnehmer (im Alter von 15-64 Jahren) im entsprechenden Verdienstterzil, 2012[a,b]



a) Monatliche Bruttoverdienste gemessen anhand der Beitragsbemessungsgrundlagen (zensiert am 90. Perzentil).

b) Unter Ausklammerung von Unternehmen mit weniger als drei Beschäftigten im privaten Sektor (ohne Landwirtschaft) sowie von Zeitarbeitskräften, Praktikanten und Auszubildenden.

Quelle: Berechnungen von Marcel Jansen, Sergi Jimenez und Jose Ignacio Garcia Pérez auf der Basis von *Muestra Continua de Vidas Laborales*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132089

deutlich flexibler nach unten sind als bei Niedriglohnbeziehern. Dies kann bedeuten, dass die Anpassung an die Krise für Besserverdiener zum großen Teil die Form von Lohnkürzungen annahm, während Niedriglohnbezieher häufiger Arbeitsplatzverluste hinnehmen mussten. Die relative Flexibilität hoher Löhne könnte darauf zurückzuführen sein, dass Sondervergütungen und sonstige Lohnnebenleistungen für Besserverdiener eine größere Rolle spielen (Babecky et al., 2012), aber auch darauf, dass Lohnuntergrenzen für Niedriglohnbezieher de facto eine größere Rolle spielen.

Die hier aufgeführten stilisierten Fakten über die gestiegene Häufigkeit der nominalen Abwärtsrigidität und die gesunkene Häufigkeit der realen Abwärtsrigidität hängen wahrscheinlich nicht mit der 2012 durchgeführten weitreichenden Arbeitsmarktreform zusammen, da die Auswirkungen dieser Reform wahrscheinlich erst mit einer Verzögerung wirksam werden. Sie dürften vielmehr darauf zurückzuführen sein, dass die Ziele von Lohnfindungsmechanismen wie Mindestlöhnen und Tarifverträgen von der Sicherung des Reallohns auf den Erhalt des Nominallohns verlagert wurden. So wurde der Mindestlohn in nominaler Rechnung seit 2009/2010 effektiv eingefroren (er ist von Mitte 2009 bis Anfang 2014 um weniger als 2% gestiegen). Die Arbeitsmarktreform könnte in nächster Zukunft aber weitreichende Auswirkungen auf den Lohnanpassungsprozess haben. Die jüngste OECD-Evaluierung der Arbeitsmarktreform deutet in der Tat darauf hin, dass die Reform bereits erste Auswirkungen auf die Lohnmäßigung und die Schaffung von Arbeitsplätzen hat (OECD, 2013c).

* Dieser Kasten wurde in Zusammenarbeit mit Marcel Jansen, Sergi Jimenez und Jose Ignacio García-Pérez erstellt. Der besondere Dank der Autoren gilt Alfonso Arellano von der Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) für seine wissenschaftliche Unterstützung.

Auswirkungen von Nominallohnsenkungen auf die Produktivität möglicherweise auch an Bedeutung. So zeigt Smith (2013) beispielsweise unter Heranziehung von Daten für das Vereinigte Königreich, dass die Arbeitszufriedenheit im Anschluss an Nominallohnsenkungen zwar stark zurückgeht, dass dieser Effekt jedoch verschwindet, wenn viele Arbeitnehmer davon betroffen sind[23]. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die seit Beginn der Krise verzeichnete zunehmende Bedeutung der nominalen Abwärtsrigidität auf den Widerstand der Arbeitnehmer gegen Nominallohnsenkungen und die Rolle von Lohnfindungsmechanismen zurückzuführen ist. Die Befunde von Holden und Wulfsberg (2014) deuten zwar darauf hin, dass Politiken und Institutionen bereits vor der Krise eine wichtige Rolle für die Abwärtsrigidität der Nominallöhne gespielt haben[24], ihre Bedeutung hat jedoch möglicherweise in dem Maß weiter zugenommen, wie das Ziel verschiedener Lohnfindungsmechanismen effektiv von der Sicherung des Realverdienstes auf die Sicherung des Nominalverdienstes verlagert wurde. So haben die Gewerkschaften angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftslage möglicherweise nicht genug Verhandlungsmacht, um die Reallöhne zu sichern, sie sind aber möglicherweise noch dazu in der Lage, die Nominallöhne zu sichern. Darüber hinaus ist der gesetzliche Mindestlohn in mehreren Ländern, darunter Irland, Portugal und Spanien, während des größten Teils der Krise in nominaler Rechnung praktisch konstant geblieben.

Die Löhne neueingestellter Arbeitskräfte reagieren tendenziell wesentlich stärker auf den Konjunkturzyklus als die Löhne durchgehend beschäftigter Arbeitnehmer …

Es sind zwar reichlich Belege für eine Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter bei durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern vorhanden, ob Abwärtsrigiditäten Auswirkungen auf die Breite und die Persistenz der Schwankungen der Arbeitslosigkeit haben, ist jedoch Gegenstand einer kontroversen Debatte. Die Auffassung, dass die Volatilität und Verfestigung der Arbeitslosigkeit über den Konjunkturzyklus hinweg zum großen Teil auf Lohnrigiditäten zurückzuführen ist, wird in der Tat in jüngster Zeit durch mehrere einflussreiche Studien in Frage gestellt, in denen argumentiert wird, dass es bei den Schwankungen der Arbeitslosigkeit nicht auf den Lohnfindungsprozess bei den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen ankommt, sondern auf die Art und Weise, wie die Löhne in neuen Beschäftigungsverhältnissen festgelegt werden (Pissarides, 2009; Haefke et al., 2013). In einer Reihe aktueller empirischer Untersuchungen werden die konjunkturellen Lohnschwankungen deshalb analysiert, indem zwischen durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern, Stellenwechslern und Neueinstellungen nach einer Zeit der Nichtbeschäftigung unterschieden wird. Die meisten dieser Untersuchungen lassen darauf schließen, dass die Löhne von Stellenwechslern und neueingestellten Arbeitskräften viel stärker auf den Konjunkturzyklus reagieren als die Löhne von durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern und sogar so prozyklisch wie die Produktivität sein können (Devereux, 2001, und Haefke et al., 2013, für die Vereinigten Staaten; Devereux und Hart, 2006, für das Vereinigte Königreich; Martins et al., 2012, und Carneiro et al., 2012, für Portugal). Die Existenz systematischer Unterschiede zwischen durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern und Berufseinsteigern zeigt die Bedeutung von langfristigen impliziten Verträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und kann zu lang andauernden Kohorteneffekten führen, die die Arbeitsmarktlage beim Eintritt in den Arbeitsmarkt widerspiegeln (Beaudry und DiNardo, 1991).

Die Einstellungslöhne scheinen zwar stärker auf den Konjunkturzyklus zu reagieren als die Löhne in laufenden Beschäftigungsverhältnissen, über den Lohnfindungsprozess bei Neueinstellungen ist jedoch nur wenig bekannt. Es wäre grundsätzlich zu erwarten, dass Lohnfindungsmechanismen wie Mindestlöhne und Tarifverhandlungen die konjunkturellen Lohnschwankungen sowohl bei bereits beschäftigten als auch bei neueingestellten Arbeitnehmern beeinflussen. Es erscheint ferner plausibel, dass die Gerechtigkeitserwägungen,

die die Zurückhaltung der Arbeitgeber gegenüber Nominallohnsenkungen bei bereits beschäftigten Arbeitskräften erklären, zumindest teilweise auch für die Lohnfestsetzung bei Neueinstellungen gelten. Es gibt jedoch nur wenige Daten über die Bedeutung von Lohnfindungsmechanismen oder internen Lohnstrukturen für die Lohnfestsetzung bei Neueinstellungen. Die Untersuchung von Galuscak et al. (2012) stellt eine erwähnenswerte Ausnahme dar. Unter Verwendung einer auf Unternehmensebene durchgeführten Erhebung für 15 europäische Länder stellen die Autoren fest, dass die interne Lohnstruktur für die Festlegung des Einstellungslohns wichtiger ist als die externen Arbeitsmarktbedingungen. Sie vertreten außerdem die Auffassung, dass die externen Arbeitsmarktbedingungen für Arbeitskräfte, die von einem Tarifvertrag erfasst werden, tendenziell weniger wichtig sind.

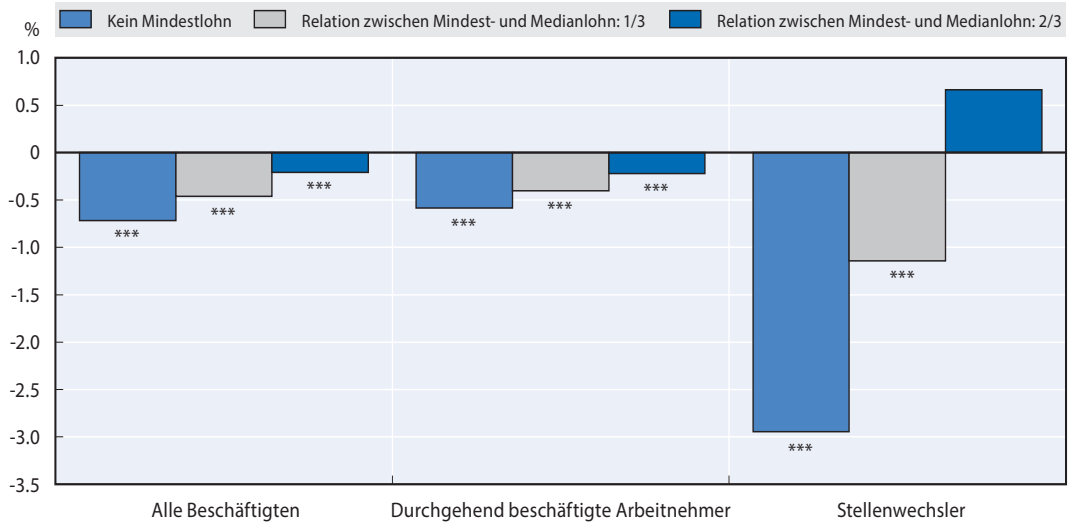
... sie hängen jedoch auch von der Art der Lohnfindungsmechanismen ab

Als Ergänzung zur bestehenden Evidenz für die konjunkturellen Lohnschwankungen bei durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern und Berufseinsteigern zeigt Abbildung 2.4 einige neue Befunde unter Verwendung von Paneldaten auf Arbeitnehmerebene für ausgewählte europäische Länder für den Zeitraum 2005-2010. Im Einzelnen präsentiert die Abbildung Schätzungen der Stundenlohnelastizitäten gegenüber der regionalen Arbeitslosenquote aller Arbeitskräfte, d.h. der durchgehend beschäftigten Arbeitnehmer und der Berufseinsteiger. Die Basisschätzungen der Lohnelastizitäten werden durch die Berücksichtigung fester arbeitnehmerbezogener Effekte sowie der möglichen Rolle eines nationalen gesetzlichen Mindestlohns um Zusammensetzungseffekte bereinigt[25]. Der Mindestlohneffekt wird analysiert, indem ein Interaktionsterm zwischen die Arbeitslosenquote und den Mindestlohn im Verhältnis zum Medianlohn der Region eingeführt wird, so dass die Lohnelastizität gegenüber der regionalen Arbeitslosenquote entsprechend dem Mindestlohn schwanken kann. Daraus ergeben sich zwei wichtige Erkenntnisse:

- Die Löhne von Berufseinsteigern reagieren im Zeitverlauf deutlich stärker auf Schwankungen der Arbeitslosigkeit als die Löhne durchgehend beschäftigter Arbeitnehmer. Wenn kein Mindestlohn existiert, führt ein Anstieg der regionalen Arbeitslosenquote um 1 Prozentpunkt diesen Ergebnissen zufolge bei Neueinstellungen zu einer Lohnsenkung um 2,9%, im Vergleich zu 0,6% bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen. Diese Schwankung des Einstellungslohns bei Nichtvorhandensein eines Mindestlohns entspricht dem in Pissarides (2009) aufgeführten Näherungswert von 3%. Es wird zwar davon ausgegangen, dass der Wert von 3% grundsätzlich weitgehend mit einer proportionalen Elastizität zwischen Löhnen und Produktivität bei flexiblen Löhnen in Einklang steht, Haefke et al. (2013) stellen jedoch fest, dass geringfügige Friktionen bei der Festlegung der Einstellungslöhne potenziell erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Verlauf des Konjunkturzyklus haben können.
- Die Reagibilität der Löhne scheint erheblich von der Existenz eines nationalen Mindestlohns beeinflusst zu werden, was durch den Interaktionsterm zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und der Relation zwischen dem nationalen Mindestlohn und dem Medianlohn der Region zum Ausdruck kommt. Konkret deuten die Schätzungen darauf hin, dass ein Anstieg der Relation zwischen Mindestlohn und Medianlohn um 10 Prozentpunkte die Lohnelastizität von durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern um rd. 0,1 Prozentpunkte und die Löhne von Berufseinsteigern um 0,3 Prozentpunkte reduziert. Eine Evaluierung der Lohnelastizitäten unter Verwendung der Werte 0,33 und 0,67 für die Relation zwischen Mindestlohn und Medianlohn – die Werte, die in etwa dem Mindest- und Höchstwert der OECD-Länder entsprechen (Kasten 2.4) – ergibt Lohnelastizitäten, die deutlich geringer sind als diejenigen, die ohne Mindestlöhne erzielt werden.

Abbildung 2.4 **Die Löhne neueingestellter Arbeitskräfte sind stärker konjunkturabhängig als die Löhne bereits beschäftigter Arbeitnehmer**

Veränderung des realen Stundenlohns in Prozent als Reaktion auf einen Anstieg der regionalen Arbeitslosenquote aller Arbeitskräfte, d.h. der durchgehend beschäftigten Arbeitnehmer und der Stellenwechsler[a], um 1 Prozentpunkt



***, **, *: Statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) Die Schätzungen berücksichtigen feste personenspezifische Effekte.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und nationale Arbeitskräfteerhebungen für Frankreich und das Vereinigte Königreich.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132108

Angesichts der jüngsten Untersuchungen, in denen festgestellt wurde, dass die Löhne von Berufseinsteigern wesentlich stärker auf den Konjunkturzyklus reagieren als die Löhne von Stellenwechslern, scheinen diese Ergebnisse plausibel zu sein, sie sollten jedoch mit großer Vorsicht interpretiert werden. Zusammensetzungseffekte, die sich daraus ergeben, dass Personen in die Erwerbsbevölkerung eintreten oder diese wieder verlassen, werden zwar durch die Aufnahme von festen personenspezifischen Effekten berücksichtigt, Veränderungen der Zusammensetzung der im Verlauf des Konjunkturzyklus neu geschaffenen Arbeitsplätze bleiben hingegen unberücksichtigt. In mehreren jüngeren Untersuchungen von Gertler und Trigari (2009), Hagedorn und Manovski (2013) sowie Gertler et al. (2013) wird die Auffassung vertreten, dass die Schätzungen der Lohnelastizität von Berufseinsteigern nach unten verzerrt (absolut betrachtet größer) sind, weil die in ungünstigen konjunkturellen Zeiten geschaffenen Arbeitsplätze selbst nach Bereinigung um feste personenspezifische Effekte auf Grund von konjunkturellen Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitsplatzmerkmale, der Unternehmensmerkmale oder der Matching-Qualität tendenziell eine geringere Qualität aufweisen als die in günstigen konjunkturellen Zeiten geschaffenen Stellen. Unter Verwendung verschiedener Methoden und gestützt auf Daten für die Vereinigten Staaten liefern sie Belege dafür, dass der beobachtete Unterschied der Lohnelastizitäten zwischen durchgehend beschäftigten Personen und Berufseinsteigern zum großen Teil, wenn nicht sogar vollständig verschwindet, wenn Arbeitsplatzmerkmale oder Unterschiede in der Matching-Qualität berücksichtigt werden[26]. Diese Untersuchungen lassen folglich nicht nur darauf schließen, dass abwärtsgerichtete Lohnrigiditäten bei durchgehend beschäftigten Personen wahrscheinlich große Auswirkungen auf die Verfestigung der Arbeitslosigkeit während einer Konjunkturerholung haben, sie deuten auch darauf hin, dass

die neu geschaffenen Arbeitsplätze eine geringere Qualität aufweisen (in den europäischen Ländern sind neue Arbeitsplätze beispielsweise mit größerer Wahrscheinlichkeit zeitlich befristet).

Die jüngste Debatte über die konjunkturellen Schwankungen der Grenzlöhne stellt die Bedeutung der Abwärtsrigiditäten von Löhnen und Gehältern bei durchgehend beschäftigten Personen für das Verständnis der konjunkturellen Schwankungen der Arbeitslosigkeit zwar in Frage, dies bedeutet jedoch nicht, dass die Art der Lohnfindung für durchgehend beschäftigte Arbeitnehmer irrelevant ist. Hierfür gibt es mindestens drei Gründe. Erstens ist die Lohndynamik bei durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern und bei Berufseinsteigern wahrscheinlich nicht völlig unabhängig. Die Ergebnisse von Abbildung 2.4 lassen in der Tat darauf schließen, dass Mindestlöhne die Lohndynamik bei beiden Arbeitnehmergruppen beeinflussen. Zweitens ist die Lohnentwicklung nach der Einstellung ebenfalls wichtig (Kudlyak, 2011). Wenn die Grenzlöhne völlig flexibel wären und die Lohnunterschiede in Bezug auf die Geschäftslage zum Zeitpunkt der Einstellung unverändert andauerten, dürften die Anreize zur Schaffung von Arbeitsplätzen über den Konjunkturzyklus hinweg weitgehend konstant bleiben[27]. Wenn die Lohnunterschiede in Bezug auf die Marktbedingungen zum Zeitpunkt der Einstellung dagegen im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses verschwinden, dürfte die Beschäftigungsschaffung stärker prozyklisch sein. Drittens bleibt die Lohndynamik – selbst wenn die Lohnrigiditäten bei durchgehend beschäftigten Arbeitnehmern die Beschäftigungsdynamik über den Konjunkturzyklus hinweg nicht beeinflussen würden – bei durchgehend beschäftigten Personen von entscheidender Bedeutung für die Inflationsrate, das Wachstum der Lohnstückkosten und die außenwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit.

2. Wie ist die Last der Lohnanpassung in der Erwerbsbevölkerung verteilt?

Wie bereits erwähnt, wird die Interpretation der Dynamik des gesamtwirtschaftlichen Lohnniveaus im Verlauf des Konjunkturzyklus durch Verzerrungen erschwert, die sich aus Veränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung ergeben, die in schweren Rezessionen tendenziell besonders ausgeprägt sind. Darüber hinaus werden nur die Entwicklungen der Durchschnittslöhne erfasst, nicht jedoch die Verteilung der Lohnanpassungen in der Erwerbsbevölkerung[28]. Um diesen Sachverhalt näher zu beleuchten, wird in diesem Abschnitt aufgezeigt, wie sich das Lohnwachstum seit Beginn der Krise in den verschiedenen Segmenten der Erwerbsbevölkerung angepasst hat. Außerdem wird die relative Bedeutung von reinen Lohneffekten und von Zusammensetzungseffekten erörtert.

Die Verlangsamung des Reallohnwachstums erstreckt sich über die gesamte Verdienstverteilung …

Um zu analysieren, inwieweit die Reallohnanpassungen auf den einzelnen Verdienstebenen der Arbeitnehmer variierten, wird der Unterschied der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Reallöhne zwischen dem Zeitraum seit Beginn der Krise (2007-2012) und dem Zeitraum vor der Krise (2000-2007) für die Arbeitnehmer im ersten (untersten), fünften (Median) und neunten (obersten) Dezil der Verdienstverteilung dokumentiert (Abb. 2.5). Die Analyse basiert auf der *OECD Earnings Distribution Database*, die Informationen über die Verdienstverteilung der Vollzeitbeschäftigten in 26 OECD-Ländern liefert. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- Die Verlangsamung der Verdienstwachstumsrate war relativ gleichmäßig über die Verdienstverteilung verteilt (Abb. 2.5). Die Veränderung der jährlichen durchschnittlichen Wachstumsrate der Reallöhne betrug im untersten Dezil -1,0 Prozentpunkte, am Median

-1,1 Prozentpunkte und im obersten Dezil -1,5 Prozentpunkte. Der etwas geringere Rückgang des Verdienstwachstums am unteren Ende der Verteilung steht in Einklang mit der in Abschnitt 1 enthaltenen Analyse für Spanien, der zufolge die nominalen Abwärtsrigiditäten der Löhne bei Niedriglohnbeziehern tendenziell stärker ausgeprägt sind. Die relativ geringe Verlangsamung am unteren Ende der Verteilung könnte auch auf die Rolle zurückzuführen sein, die Mindestlöhne und Tarifverträge in einigen OECD-Mitgliedsländern spielen. Diese Faktoren dürften die sozialen Auswirkungen der abwärtsgerichteten Lohnanpassungen zwar abgemildert haben, selbst geringfügige Rückgänge im Verdienst oder Verdienstwachstum können bei Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Lebenslagen jedoch zu wirtschaftlicher Not führen.

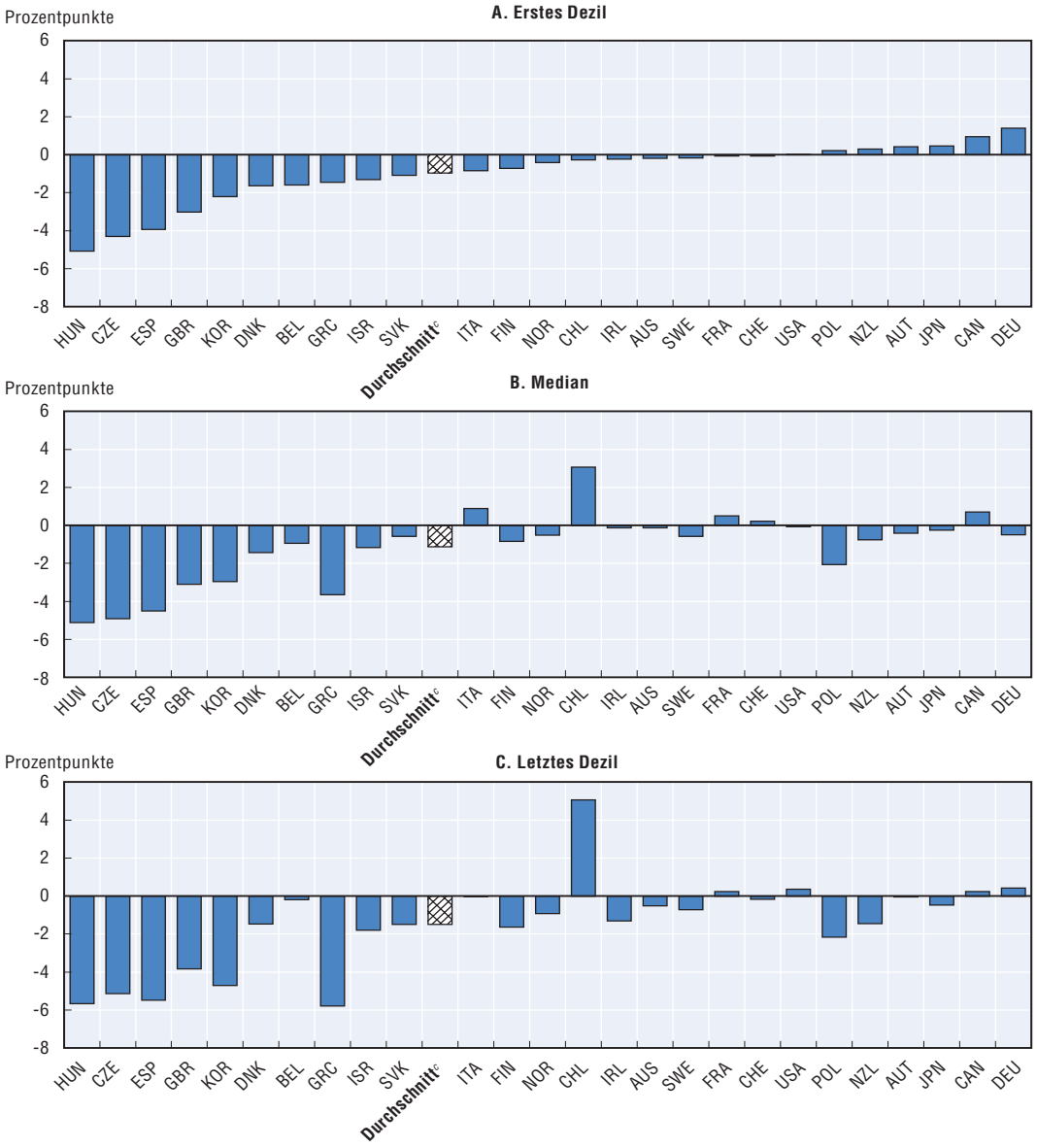
- Die Entwicklung der Verdienstwachstumsverteilung variiert in den einzelnen Ländern jedoch erheblich.
  - ❖ Die Verlangsamung des Verdienstwachstums am unteren Ende der Verteilung war in der Tschechischen Republik, in Ungarn, Korea, Spanien und dem Vereinigten Königreich (zwischen 2 und 5 Prozentpunkte) am stärksten ausgeprägt[29]. Während das Verdienstwachstum am unteren Ende der Verteilung in Deutschland und den Vereinigten Staaten zunahm oder stabil blieb, war in den sieben Jahren vor der Krise in diesen Ländern ein erheblicher absoluter Rückgang der Reallöhne von 8% bzw. 2% zu verzeichnen. Der anhaltende Rückgang des Reallohnwachstums am unteren Ende der Verdienstverteilung, der in den Vereinigten Staaten seit Beginn der 2000er Jahre zu beobachten ist, hat die politischen Bedenken über die Zunahme der Beschäftigung im Niedriglohnsektor verstärkt und zu Forderungen geführt, den nationalen Mindestlohn zu erhöhen. Die Obama-Regierung hat vorgeschlagen, den Mindestlohn auf Bundesebene 2016 auf 10,10 US-$ zu erhöhen (vgl. Kasten 2.4)[30].
  - ❖ Die Verlangsamung der Wachstumsrate des Median-Realverdiensts war in der Tschechischen Republik, in Ungarn und in Spanien (rd. 5 Prozentpunkte) sowie in Griechenland, Korea, Polen und dem Vereinigten Königreich (mehr als 2 Prozentpunkte) am stärksten ausgeprägt. In Chile war dagegen ein erheblicher Anstieg des Wachstums um rd. 3 Prozentpunkte zu verzeichnen.
  - ❖ Im obersten Dezil ging das Verdienstwachstum in der Tschechischen Republik sowie in Griechenland, Ungarn und Spanien um mehr als 5 Prozentpunkte und in Korea und dem Vereinigten Königreich um mehr als 3 Prozentpunkte gegenüber der Vorkrisenperiode zurück, während es in Chile um rd. 5 Prozentpunkte zunahm.

... so dass die Verdienstungleichheit in den meisten Ländern weitgehend unverändert blieb

Da in allen Segmenten der Erwerbsbevölkerung Reallohnanpassungen verzeichnet wurden, blieb die Verdienstungleichheit (D9/D1) während der Krise im Durchschnitt der Länder und in mehr als zwei Dritteln der Länder insgesamt unverändert (Abb. 2.6). Das Verhältnis zwischen dem neunten und dem ersten Verdienstdezil (D9/D1) ging im Zeitraum 2007-2012 in Griechenland, Ungarn und Spanien um mindestens 0,4 Prozentpunkte zurück. Im Gegensatz dazu nahm die Lohnspreizung insgesamt während der Krise in Australien und Dänemark um 0,2 Prozentpunkte und in den Vereinigten Staaten um 0,4 Punkte zu. Die relativ starke Zunahme in den Vereinigten Staaten ist auf eine steigende Verdienstspreizung in der oberen Hälfte der Verdienstverteilung zurückzuführen.

Abbildung 2.5 **Die Verlangsamung des Reallohnwachstums war breit verteilt**

Unterschied in der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Reallöhne zwischen dem Zeitraum 2000-2007[a] und dem Zeitraum 2007-2012[b] in verschiedenen Dezilen der Verdienstverteilung



Anmerkung: Schätzungen auf der Basis der Bruttoverdienste von vollzeitbeschäftigten Lohn- und Gehaltsempfängern. Diese Definition kann sich jedoch von Land zu Land unterscheiden. Weitere Informationen zu den nationalen Datenquellen und Einkommenskonzepten, die den Berechnungen zu Grunde liegen, sind unter *www.oecd.org/employment/outlook* zu finden. Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach dem Unterschied im durchschnittlichen jährlichen Reallohnwachstum des ersten Dezils angeordnet.

a) 2000-2008 für die Schweiz, 2000-2009 für Chile, 2001-2007 für Israel, 2001-2008 für Polen, 2002-2007 für die Slowakische Republik und 2004-2007 für Griechenland, Italien und Spanien.

b) 2007-2010 für Frankreich, 2007-2011 für Israel, 2008-2010 für die Schweiz, 2008-2012 für Polen und 2009-2011 für Chile.

c) Ungewichteter Durchschnitt der aufgeführten Länder.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00302-en*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132127*

Kasten 2.4 **Die Rolle von Mindestlöhnen bei der Reduzierung des Niedriglohnsektors**

Die hohe Anzahl von Arbeitslosen stellt eine große Herausforderung für die Politik dar, der Niedriglohnsektor gibt jedoch ebenfalls Anlass zu Sorge (vgl. die Diskussion über Beschäftigungsqualität in Kapitel 3), insbesondere wenn er mit dem Phänomen der Erwerbsarmut verbunden ist oder darauf zurückzuführen ist, dass Arbeitnehmer keine ihren Kompetenzen entsprechenden Stellen finden können. Diese Bedenken gelten auch für Länder, wie z.B. Deutschland, in denen die Arbeitslosigkeit im Verlauf der Krise deutlich zurückgegangen ist, und die Vereinigten Staaten, wo die Arbeitslosigkeit seit ihrem Höchststand im Jahr 2009 erheblich gesunken ist. In beiden Ländern liegt der Anteil der Niedriglohnbezieher, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdienen, über dem OECD-Durchschnitt, wobei in Deutschland etwa ein Fünftel der Beschäftigten und in den Vereinigten Staaten ein Viertel davon betroffen sind. In beiden Ländern hat die Bundesregierung Maßnahmen vorgeschlagen, um den mit dem Niedriglohnsektor zusammenhängenden Problemen zu begegnen: In Deutschland soll ein gesetzlicher bundesweiter Mindestlohn eingeführt werden, und in den Vereinigten Staaten soll der bestehende Mindestlohn deutlich erhöht werden. Neben einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch eine Erhöhung der Löhne für Niedriglohnbezieher können angemessen angesetzte Mindestlöhne auch dazu beitragen, vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen, insbesondere Geringqualifizierte, zu ermutigen, aktiv nach einer Stelle zu suchen.

Bei der Festlegung des Mindestlohns ist ein sorgfältiger Balanceakt erforderlich, da ein zu hohes Niveau die Beschäftigungschancen der Geringqualifizierten verschlechtern kann, während ein zu niedriges Niveau das Problem der Erwerbsarmut möglicherweise unberücksichtigt lässt und die Arbeitsanreize untergraben könnte. Die OECD-Länder haben diese Balance auf sehr unterschiedliche Art und Weise gesichert. Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist der *Nettobetrag* des Mindestlohns wichtig, d.h. der Effektivverdienst nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und unter Einbeziehung von Lohnergänzungsleistungen für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen. Im Gegensatz dazu legen die Arbeitgeber den Schwerpunkt auf den *Bruttobetrag* des Mindestlohns, d.h. die Kosten der Beschäftigung eines Arbeitnehmers zum Mindestlohn unter Berücksichtigung von lohnbezogenen Abgaben und Arbeitgebersozialbeiträgen, sowie auf die Frage, ob die daraus resultierenden Kosten zu einem Wettbewerbsnachteil führen. Die nachstehende Abbildung bietet Informationen über den Netto- und Bruttomindestlohn für die 25 der 34 OECD-Mitgliedsländer, in denen ein gesetzlicher Mindestlohn in Kraft ist. Als zentraler Referenzwert wird der Mindestlohn ohne Berücksichtigung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber ebenfalls angegeben. Um die länderübergreifende Vergleichbarkeit zu verbessern, werden die drei verschiedenen Messgrößen des Mindestlohns als Anteil des entsprechenden Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten in den jeweiligen Ländern aufgeführt. Die Informationen beziehen sich auf das Jahr 2012.

Der zentrale Referenzwert, d.h. die Höhe des Mindestlohns im Verhältnis zum Medianlohn, unterscheidet sich in den einzelnen Ländern erheblich. In vielen Ländern beträgt der Mindestlohn etwa die Hälfte des Medianlohns, der Mindestlohn reicht jedoch von etwas mehr als einem Drittel des Medianlohns in der Tschechischen Republik, Estland, Japan und den Vereinigten Staaten bis zu zwei Dritteln des Medianlohns oder mehr in Chile und der Türkei[a]. Der deutsche Vorschlag, 2017 einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde einzuführen, entspricht bei Umrechnung in den vergleichbaren Wert des Jahres 2012 einem Mindestlohn, der etwa die Hälfte des Medianlohns beträgt, was mit dem Niveau des Vorschlags der Obama-Regierung vergleichbar ist, dem zufolge der nationale Mindestlohn 2016 auf 10,10 US-$ pro Stunde erhöht werden soll[b, c]. Nach Abschluss dieser Reformen würden die beiden Länder folglich nahe am OECD-Durchschnitt liegen.

Die OECD-Länder unterscheiden sich ferner erheblich in Bezug auf den Nettobetrag des Mindestlohns, wie auch hinsichtlich der Bruttokosten, die bei den Arbeitgebern anfallen. Der Unterschied zwischen dem Bruttobetrag und dem Nettobetrag des Mindestlohns gibt Aufschluss über die Steuer- und Abgabenbelastung des Mindestlohns. Die durchschnittliche Steuer- und Abgabenbelastung des Mindestlohns beträgt 20%. Bei einer Erhöhung des Mindestlohns steigt der Nettolohn generell stärker als die Bruttoarbeitskosten, weil die Steuer- und Sozialleistungssysteme normalerweise darauf abzielen, die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Lebensstandard der betroffenen Arbeitnehmer zu stärken und mögliche Beschäftigungseinbußen durch die Abfederung der Kosteneffekte für die Unternehmen zu minimieren. Im Ländervergleich bestehen im OECD-Raum erhebliche Unterschiede. In Chile und Neuseeland sind die Arbeitgeber von Sozialversicherungsbeiträgen oder sonstigen Abgaben auf den Mindestlohn befreit, in Belgien und Frankreich erhalten sie erhebliche Vergünstigungen. Was die anderen Länder anbelangt, so betragen die Lohnnebenkosten im Verhältnis zum Bruttobetrag des Mindestlohns in Australien, Israel, Irland und dem Vereinigten Königreich weniger als 10%, während sie in der Tschechischen Republik, Mexiko,

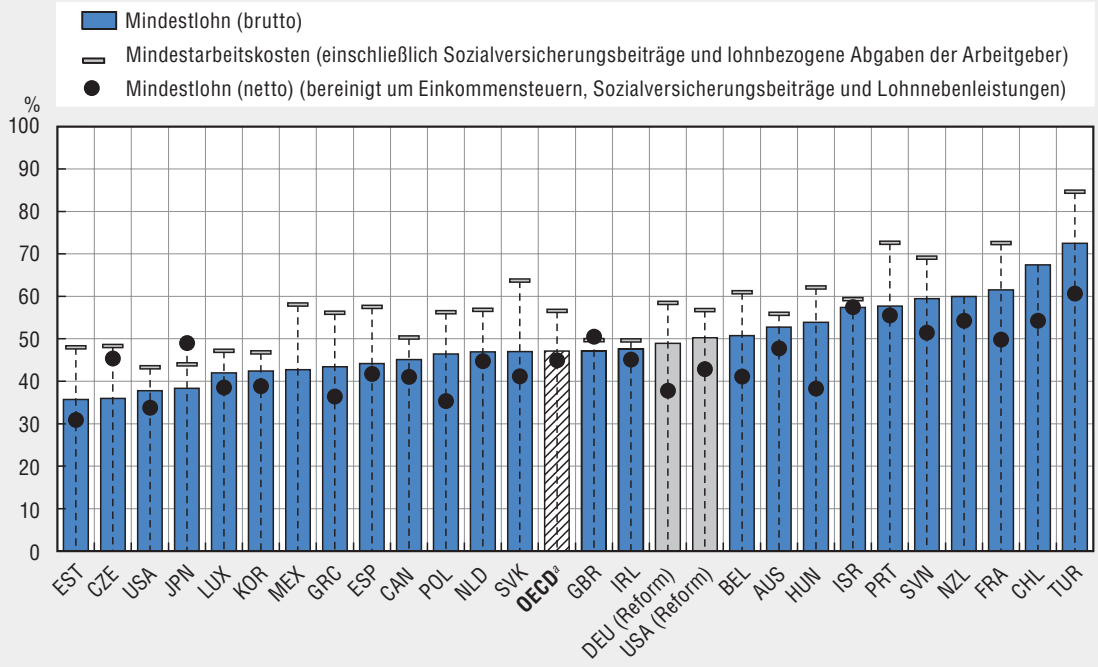
(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

der Slowakischen Republik und Spanien 30% oder mehr betragen. Es gibt zahlreiche empirische Studien über die möglichen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen (vgl. z.B. CBO, 2014, wegen eines Überblicks). Diese Studien kommen zwar nicht alle zu dem gleichen Ergebnis, die meisten Untersuchungen lassen jedoch darauf schließen, dass die negativen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen tendenziell insgesamt gering sind, bei bestimmten Gruppen wie Jugendlichen jedoch nicht unerheblich sein können. Es gibt mehrere Möglichkeiten, Mindestlöhne so festzulegen, dass negative Beschäftigungseffekte minimiert werden (Martin und Immervoll, 2007). So können Mindestlöhne beispielsweise differenziert ausgestaltet werden, um niedrigere Löhne für jüngere Arbeitskräfte zu ermöglichen (z.B. in Australien, Belgien, Griechenland, Irland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich) oder unterschiedliche wirtschaftliche Bedingungen in den einzelnen Regionen zu berücksichtigen (Kanada, Japan, Mexiko und die Vereinigten Staaten). Negative Beschäftigungseffekte können weiter abgeschwächt werden, indem die Sätze für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung auf der Ebene des Mindestlohns gesenkt werden, um die Lohnnebenkosten zu reduzieren (Belgien, Frankreich, Ungarn, Irland und das Vereinigte Königreich). In einigen Ländern wurden darüber hinaus unabhängige Gremien eingerichtet, die das geeignete Niveau des Mindestlohns festlegen oder diesbezüglich Empfehlungen aussprechen (Australien, Frankreich, Irland und das Vereinigte Königreich).

Einige OECD-Länder haben den gesetzlichen Mindestlohn im Verhältnis zum Medianlohn viel höher angesetzt als andere

Mindestlohn im Verhältnis zum Medianlohn der Vollzeitbeschäftigten



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der Relation zwischen Mindest- und Medianlohn angeordnet.

a) Medianrelation der aufgeführten Länder.

Quelle: OECD (2014), *OECD Minimum Wage Database*, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00313-en*, und OECD (2014), OECD Tax-Benefit Models, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132146*

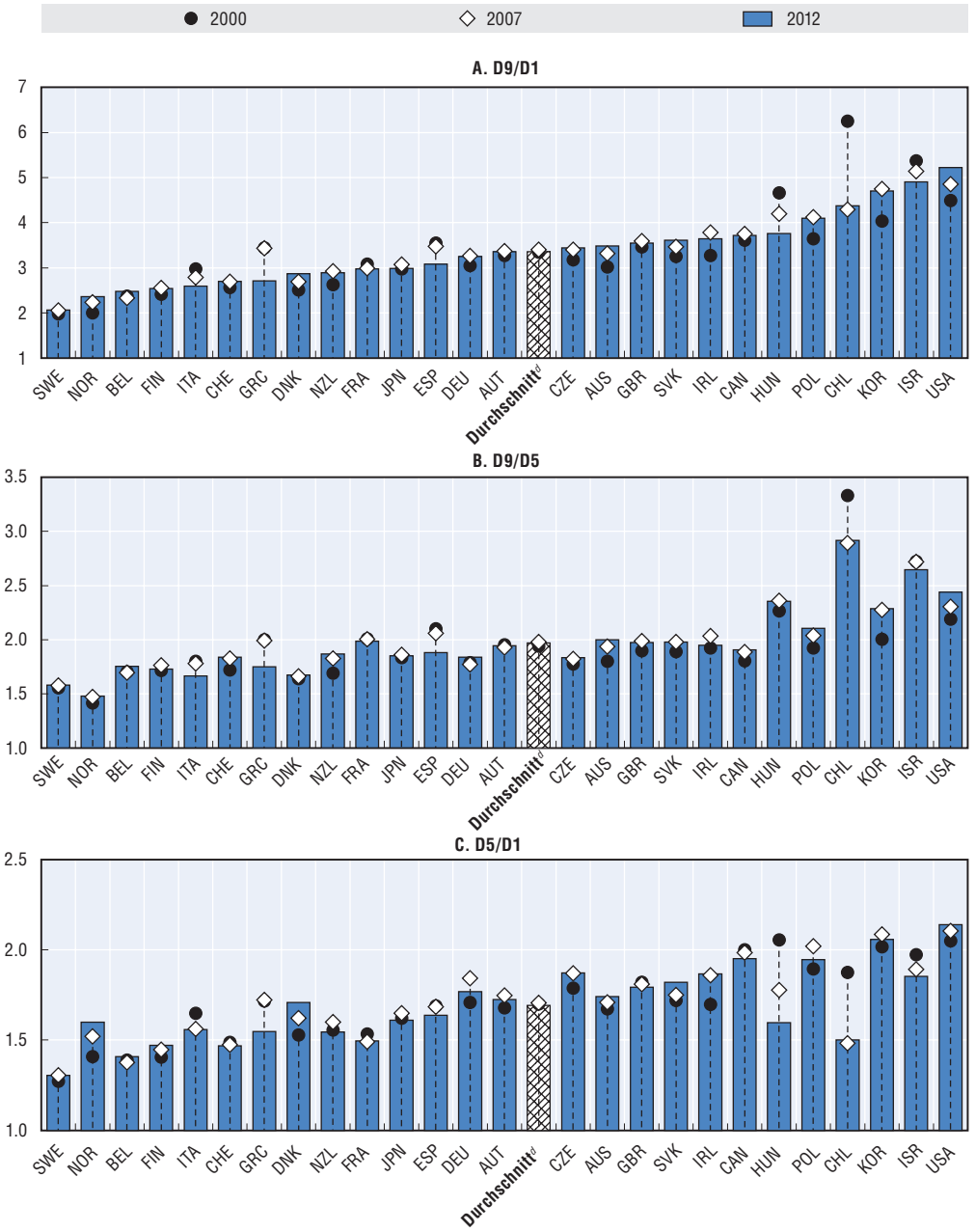
a) Der Grund, weshalb die Schätzungen des Mindestlohns in der Türkei und in Chile so hoch sind, liegt teilweise darin, dass sie im Verhältnis zum Medianlohn aller Arbeitskräfte und nicht nur derjenigen im formalen Sektor berechnet werden. Die Relation zwischen Mindestlohn und Medianlohn im formalen Sektor beträgt in Chile 0,65, drei Prozentpunkte weniger als der Betrag, der in der Abbildung im Kasten angegeben wird, was aber immer noch deutlich über dem OECD-Durchschnitt liegt.

b) Der nationale Mindestlohn würde von 2014 an in drei jährlichen Stufen von seinem jetzigen Niveau in Höhe von 7,25 US-$ pro Stunde auf 10,10 US-$ angehoben, um in der zweiten Hälfte von 2016 voll in Kraft zu treten, und soll anschließend jährlich an die Inflation, gemessen am Verbraucherpreisindex, angepasst werden.

c) Für Deutschland und die Vereinigten Staaten werden die in der Abbildung des Kastens für 2012 aufgeführten Werte geschätzt, indem die Mindestlohnwerte für 2017 bzw. 2016 durch den Verbraucherpreisindex deflationiert werden.

Abbildung 2.6 **Die Lohnungleichheit blieb durch die Krise weitgehend unverändert**

Verdienstspreizung in den Jahren 2000[a], 2007[b] und 2012[c]



Anmerkung: Schätzungen auf der Basis der Bruttoverdienste von vollzeitbeschäftigten Lohn- und Gehaltsempfängern. Diese Definition kann sich jedoch von Land zu Land unterscheiden. Weitere Informationen zu den nationalen Datenquellen und Einkommenskonzepten, die den Berechnungen zu Grunde liegen, sind unter *www.oecd.org/employment/outlook* zu finden. Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach der Relation zwischen dem neunten und dem ersten Dezil (D9/D1) im Jahr 2012 angeordnet.

a) 2001 für Israel und Polen, 2002 für die Slowakische Republik, 2004 für Griechenland, Italien und Spanien.

b) 2008 für Polen und die Schweiz und 2009 für Chile.

c) 2010 für Frankreich und die Schweiz und 2011 für Chile und Israel.

d) Ungewichteter Durchschnitt der aufgeführten Länder.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi/org/10.1787/data-00302-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132165

Kasten 2.5 **Zerlegung der aggregierten Lohnveränderungen in Zusammensetzungseffekte und reine Lohneffekte**

Bei der Analyse der Veränderungen des durchschnittlichen Reallohns oder der Veränderungen an verschiedenen Punkten der Verdienstverteilung wurden Zusammensetzungseffekte bisher nicht berücksichtigt. Um die Bedeutung dieser Effekte für die Entwicklung des Wachstums des realen Stundenlohns zu analysieren, werden verschiedene Zerlegungsmethoden verwendet, die es ermöglichen, die reinen Lohneffekte von den Zusammensetzungseffekten zu trennen. Die Analyse konzentriert sich auf reale Stundenlöhne unter Verwendung von Haushaltsdaten und Daten aus Arbeitskräfteerhebungen für 20 Länder für den Zeitraum 2004-2010. Die Zusammensetzungseffekte werden auf der Basis der folgenden Lohndeterminanten identifiziert: arbeitnehmerspezifische Merkmale (potenzielle Arbeitserfahrung gemessen in Fünfjahresintervallen, Bildungsniveau gemessen als Sekundarstufe I, Sekundarstufe II und Tertiärabschluss sowie Geschlecht) und Arbeitsplatzmerkmale (Teilzeit/Vollzeit, befristeter/unbefristeter Vertrag, Beruf). Um die Auswirkungen der Krise auf die Löhne zu untersuchen, wird in diesem Kasten die Veränderung der Wachstumsrate der Löhne im Verhältnis zum Vorkrisentrend untersucht. Die Wachstumsrate während der Krise bezieht sich auf die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate während des Dreijahreszeitraums 2007-2010, während der Vorkrisentrend definiert wird als die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate im Dreijahreszeitraum 2004-2007. Wegen näherer Einzelheiten zur Methodik und zu den Ergebnissen in verschiedenen Teilen der Verteilung vgl. den online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel (OECD, 2014b).

Die folgende Abbildung zeigt die Zerlegungsergebnisse auf der Basis von durchschnittlichen Reallöhnen. Sie bestätigt, dass sich das durchschnittliche Reallohnwachstum im Verhältnis zum Vorkrisentrend tendenziell abgeschwächt hat, sie zeigt aber auch, dass der Rückgang des aggregierten durchschnittlichen Lohnwachstums in einigen Ländern auf Grund von Zusammensetzungseffekten, die auf Zugänge und Abgänge auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen sind, z.T. nicht vollständig abgebildet wird. Sobald die Zusammensetzungseffekte neutralisiert werden, steigt die Verlangsamung von 1,1 auf 1,3 Prozentpunkte. Eine Prüfung der in OECD (2014b) detaillierter nach Periode aufgeführten Ergebnisse lässt darauf schließen, dass im Zeitraum nach der Krise starke positive Zusammensetzungseffekte auftreten, verglichen mit dem Ausmaß des Reallohnwachstums seit Beginn der Krise. Aus der Abbildung geht hervor, dass die Auswirkungen der Zusammensetzungseffekte auf die Verlangsamung des durchschnittlichen Lohnwachstums seit Beginn der Krise eher schwach waren. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Effekte im Vergleich zur erheblichen Verlangsamung des durchschnittlichen Lohnwachstums seit Beginn der Krise schwach ausfallen, aber auch darauf, dass sie in der Folge von Weiterqualifizierung und Bevölkerungsalterung bereits vor der Krise tendenziell ein positives Vorzeichen hatten (vgl. Kapitel 1 wegen einer Erörterung dieser Trends). Die Tendenz der Zusammensetzungseffekte, das wahre Ausmaß des Rückgangs des Reallohnwachstums zu kaschieren, könnte darauf hindeuten, dass die seit Beginn der Krise verzeichneten Beschäftigungsverluste stark auf Arbeitnehmer konzentriert sind, die unterdurchschnittliche Löhne beziehen, wie z.B. Geringqualifizierte und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen.

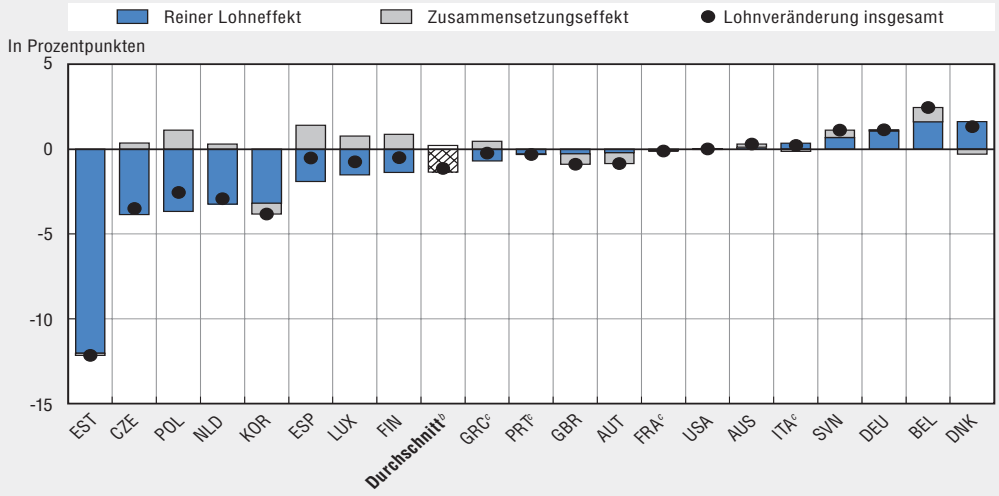
Ähnliche Muster sind zu beobachten, wenn die Zerlegung der Lohnveränderungen in verschiedenen Bereichen der Verteilung erfolgt (vgl. den online verfügbaren Anhang in OECD, 2014b). Während der Krise sind in den meisten betrachteten Ländern und in allen Bereichen der Lohnverteilung große positive Zusammensetzungseffekte zu beobachten. In Ländern wie Griechenland, Portugal und Spanien, die in diesem Zeitraum mit einem massiven Beschäftigungsabbau konfrontiert waren, sind die größten Zusammensetzungseffekte in der oberen Hälfte der Lohnverteilung festzustellen. Wie im Fall der Durchschnittslöhne haben die Zusammensetzungseffekte in verschiedenen Bereichen der Verteilung jedoch nur geringe Auswirkungen auf die Verlangsamung der Löhne. Die Neutralisierung der Zusammensetzungseffekte verändert die Verlangsamung des Reallohnwachstums im Durchschnitt der betrachteten Länder im ersten Lohndezil von 1,2 auf 1,3 Prozentpunkte, am Median von 1,3 auf 1,6 Prozentpunkte und im letzten Lohndezil von 0,8 auf 1,0 Prozentpunkte*. Die Berücksichtigung der Zusammensetzungseffekte hat folglich nur geringe Auswirkungen auf die Schlussfolgerungen im Haupttext, denen zufolge die Verlangsamung der Löhne sich über die gesamte Erwerbsbevölkerung erstreckt hat. Es gibt keine Belege mehr dafür, dass die Verlangsamung bei Niedriglohnbeziehern etwas schwächer ausgeprägt war. Dies ist jedoch auf Unterschiede in Bezug auf die Länderstichprobe, die Datenperiode und das Verdienstkonzept und nicht auf die Rolle von Zusammensetzungseffekten zurückzuführen.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Das durchschnittliche Reallohnwachstum geht tendenziell etwas stärker zurück, sobald Zusammensetzungseffekte berücksichtigt werden

Veränderung der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate des Mittelwerts der realen Stundenlöhne in Prozentpunkten von 2004-2007 bis 2007-2010[a]



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach dem reinen Lohneffekt angeordnet.

a) 2005-2007 für die Tschechische Republik, die Niederlande, Polen, Slowenien und das Vereinigte Königreich, 2007-2009 für Griechenland und Korea.

b) Ungewichteter Durchschnitt der aufgeführten Länder.

c) Nettoverdienst pro Stunde.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) für die europäischen Länder, Household, Income and Labour Dynamics (HILDA) für Australien, das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) für Deutschland, Korean Income and Labour Panel Study (KLIPS) für Korea und nationale Arbeitskräfteerhebungen für Frankreich, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132184

* Die hier aufgeführten Zahlen können sich auf Grund von Unterschieden in Bezug auf den Kreis der erfassten Länder, den Betrachtungszeitraum und die Datenquellen von den Zahlen im Haupttext unterscheiden.

Schlussbetrachtungen

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit seit Beginn der Krise übt in vielen OECD-Ländern erheblichen Abwärtsdruck auf die Reallöhne aus und hat zu einem Anstieg der Nominallohnsenkungen und Lohnstopps geführt. In einigen Fällen wären weitere Reallohnanpassungen angesichts erheblicher Abwärtsrigiditäten der Nominallöhne nur schwer umzusetzen. Die beträchtlichen Reallohnsenkungen, aber auch die Nominallohnsenkungen, haben einigen Ländern, die ihre Leistungsbilanzdefizite vor der Krise erheblich ausgeweitet hatten, geholfen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zurückzugewinnen, weitere Verbesserungen sollten sich jedoch auf Strukturreformen konzentrieren, die den Wettbewerb auf den Produkt- und Dienstleistungsmärkten fördern.

Die Lohnfindungsmechanismen können eine wichtige Rolle für die Förderung der Lohnflexibilität und folglich der Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarkts spielen, sie sollten jedoch auch sicherstellen, dass Lohnanpassungen nicht auf die schwächsten Arbeitnehmer und ihre Familien konzentriert sind. Dies kann in bestimmten Fällen zu schwierigen politischen Zielkonflikten führen. Dieses Kapitel enthält z.B. neue Belege dafür, dass

Mindestlöhne die Lohnflexibilität tendenziell sowohl bei bereits beschäftigten als auch bei neueingestellten Arbeitskräften reduzieren. Es weist jedoch auch darauf hin, dass die Lohnanpassungen die Lohnungleichheit in den ersten drei Jahren nach Beginn der globalen Finanzkrise tendenziell erhöht haben. In einigen Ländern, namentlich in Deutschland und den Vereinigten Staaten, haben Bedenken über eine steigende Lohnungleichheit zu ehrgeizigen Vorschlägen geführt, einen Mindestlohn einzuführen oder ihn zu erhöhen.

Lohnflexibilität und Lohnfindungsmechanismen sind nicht nur wichtig für die Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarkts im Verlauf des Konjunkturzyklus, sie spielen auch eine entscheidende Rolle für die Umsetzung von Strukturreformen. Dies ist in normalen Zeiten bereits wichtig, es könnte im gegenwärtigen Kontext, wo die Konjunkturerholung zunehmend Strukturanpassungen in den einzelnen Sektoren und Berufen erfordert, jedoch besonders relevant sein. Dies gilt insbesondere für die von der Krise stark betroffenen Länder des Euroraums, wo der Wirtschaftsaufschwung durch eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit angetrieben werden muss. Die Analyse der Rolle von Lohnfindungsmechanismen für Strukturanpassungen bleibt ein wichtiger Bereich für künftige Arbeiten.

Anmerkungen

1. Wie in Kapitel 3 dieser Publikation betont wird, ist dies wichtig, weil das globale Wohlergehen nicht nur vom durchschnittlichen Lohnniveau, sondern auch von der Lohnverteilung innerhalb der Erwerbsbevölkerung abhängt.
2. Die Lohnflexibilität spielt in diesem Fall weitgehend eine Verteilungsrolle, und dies war im Wesentlichen das Argument der in OECD (2012a) angeführten These, die besagt, dass Lohnfindungsmechanismen, die die Lohnflexibilität gegenüber gesamtwirtschaftlichen Schocks erhöhen, z.B. durch Koordinierung im Rahmen von Tarifverhandlungen, dazu beitragen können, die Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarkts zu fördern.
3. Dies könnte in Ländern, in denen die Leitzinsen nahe bei null liegen, oder in Ländern des Euroraums, die keine unabhängige Geldpolitik betreiben können, besonders wichtig sein.
4. Das Nominallohnwachstum und der Verbraucherpreisauftrieb waren im Zeitraum 2010-2012 in den einzelnen Ländern in jedem Jahr weitgehend unkorreliert, der Zusammenhang scheint im Verlauf des Jahres 2013 jedoch ausgeprägter geworden zu sein, da die Verbraucherpreise begannen, auf die Verlangsamung des Nominallohnwachstums zu reagieren. Der Verbraucherpreisauftrieb ging von einem im Jahr 2012 in den meisten Ländern verzeichneten Niveau von fast 2% im OECD-Raum insgesamt auf 1,3%, in Irland auf 0,5%, in Portugal auf 0,3% und in Griechenland auf -0,9% zurück. Die jüngste Verlangsamung der Inflation in den Peripherieländern des Euroraums hatte bisher noch keine bedeutenden Auswirkungen auf das Tempo des Reallohnrückgangs.
5. Nominallohnrigiditäten führen gemäß der keynesianischen Wirtschaftstheorie zu konjunktureller Arbeitslosigkeit, die hier definiert wird als Rigiditäten in der Reagibilität der Nominallöhne gegenüber den Preisen. Die strukturelle Arbeitslosigkeit ist unabhängig vom Grad der Nominallohnrigiditäten. Wenn die Preise fallen, die Anpassung der Nominallöhne aber erst mit Verzögerung erfolgt, steigen die Reallöhne und die Arbeitslosigkeit nimmt zu. Mit zunehmender Arbeitslosigkeit konkurrieren mehr Arbeitskräfte um die Arbeitsplätze und treiben die angebotenen Löhne nach unten. *Reallohnrigidität* bezieht sich in diesem Zusammenhang auf die Reagibilität der Reallöhne gegenüber der Produktivität und dem Lohn-Markup. Die strukturelle Arbeitslosenquote ist eine Funktion von Arbeitsmarktfriktionen (Lohn-Markup), Reallohnrigiditäten und Produktivitätswachstum.
6. Ähnliche Muster einer asymmetrischen Lohnanpassung über den Konjunkturzyklus hinweg wurden auch in Abbritti und Fahr (2013) und EZB (2012) aufgezeigt.
7. In vielen OECD-Ländern kann der Grundlohn in nominaler Rechnung nur im gegenseitigen Einvernehmen gesenkt werden (MacLeod und Malcomson, 1993; Holden, 1994).
8. Die hier verwendeten Konzepte der Lohnrigidität unterscheiden sich von den Konzepten, die in den meisten Makromodellen verwendet werden, wo sich die Nominallohnrigiditäten normalerweise

auf die Reagibilität der Nominallöhne gegenüber den Preisen und die Reallohnrigiditäten auf die Reagibilität der Reallöhne gegenüber der Produktivität beziehen.

9. Anstatt das tatsächliche Inflationsniveau zu verwenden, könnte das erwartete Inflationsniveau besser für die Analyse der Reallohnrigidität geeignet sein, da dies der entscheidende Faktor für Lohnverhandlungen ist. Da die Inflationserwartungen je nach Region, Branche und Arbeitnehmer unterschiedlich sein können, ist es generell schwierig, den Grad der Abwärtsrigidität der Reallöhne in den Daten genau zu identifizieren.
10. Bisher wurde den Auswirkungen der Abwärtsrigiditäten der Löhne und Gehälter auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es wurde implizit unterstellt, dass die Abwärtsrigidität der Nominallöhne nicht nur die Beschäftigungsschwankungen beeinflusst, sondern auch mit Lohnstopps für durchgehend beschäftigte Arbeitnehmer vereinbar ist (Elsby et al., 2014).
11. Diese sind wahrscheinlich auf Unterschiede in Bezug auf Datenquellen und Datenqualität, Politiken und Institutionen sowie Unternehmenskulturen zurückzuführen.
12. Darüber hinaus kann die Abwärtsrigidität der Nominallöhne neben der Höhe auch die Häufigkeit von Nominallohnkürzungen reduzieren (Holden und Wulfsberg, 2014).
13. Elsby et al. (2013) stellen die Bedeutung der Abwärtsrigidität der Nominallöhne in den Vereinigten Staaten jedoch in Frage, da die Evidenz auf Haushaltserhebungen basiert und der geschätzte Grad an Abwärtsrigidität der Nominallöhne in derartigen Daten durch Messfehler auf Grund von Rundungen tendenziell erhöht wird.
14. Blundell et al. (2013) zeigen auf der Basis der neuen Verdiensterhebung (New Earnings Survey), dass im Vereinigten Königreich von 2010-2011 70% der Beschäftigten Reallohnsenkungen, 21% Nominallohnsenkungen und 12% ein Einfrieren der Nominallöhne hinnehmen mussten.
15. Das Einfrieren von Nominallöhnen wird für Spanien sowohl bei der Verwendung von Haushaltsdaten als auch bei der Heranziehung von Verwaltungsdaten definiert als Nominallohnänderungen zwischen -0,5% und +0,5%. Die hier verwendete breite Definition von Lohnstopps impliziert, dass die Bedeutung der nominalen Abwärtsrigidität wahrscheinlich überschätzt wird. Dies hat jedoch wahrscheinlich nur geringe Auswirkungen auf die qualitativen Ergebnisse. Bei der Verwendung von Verwaltungsdaten für Portugal und das Vereinigte Königreich wird das Einfrieren von Nominallöhnen definiert als Änderungen von exakt null.
16. Die Analyse ist auf Vollzeitbeschäftigte begrenzt, dies gilt jedoch für die normale Arbeitszeit und schließt deshalb die Möglichkeit einer vorübergehenden, zu einer Senkung des Monatsverdiensts führenden Reduzierung der effektiven Arbeitszeit (z.B. Kurzarbeit) nicht aus.
17. Wichtige Ausnahmen sind Griechenland und Portugal (unter Verwendung von Verwaltungsdaten), wo 2010 mehr als ein Viertel der Erwerbsbevölkerung von einem Einfrieren der Nominallöhne betroffen war. In Portugal ist die Häufigkeit von Lohnstopps 2012 auf 76% angestiegen.
18. In Portugal ist die nominale Abwärtsrigidität 2012 auf 95% gestiegen. Vor der Krise war sie jedoch ebenfalls extrem hoch und betraf zwischen 73% und 94% der unterstellten Lohnsenkungen.
19. Die Häufigkeit von Nominallohnsenkungen ist in den Haushaltsdaten höher als in den Verwaltungsdaten: In Portugal betragen die Werte 52% bzw. 9%, im Vereinigten Königreich 31% bzw. 24% und in Spanien 45% bzw. 31%.
20. Frühere Befunde für das Vereinigte Königreich deuten darauf hin, dass infolge von Rundungen die Häufigkeit einer Lohnänderung von null in den Haushaltsdaten tendenziell zunimmt (Smith, 2000). Dies scheint durch die Ergebnisse für das Vereinigte Königreich bestätigt zu werden. In den Verwaltungsdaten ist das Einfrieren von Nominallöhnen deutlich schwächer ausgeprägt als in den Haushaltsdaten. Das gleiche Muster ist in Portugal oder Spanien jedoch nicht zu beobachten. Während die Häufigkeit von nominalen Lohnstopps im spanischen Kontext in beiden Fällen ähnlich hoch ist, ist sie im Falle Portugals in den Verwaltungsdaten wesentlich höher als in den Haushaltsdaten (30% gegenüber 5%).
21. Dies ist möglicherweise auf die rückläufige Inflation in diesen Ländern zurückzuführen.
22. Im Vereinigten Königreich hat das Ausmaß der nominalen Abwärtsrigidität der Löhne und Gehälter nach 2010 ebenfalls leicht zugenommen (laut Verwaltungsdaten). Es ist von 10% im Jahr 2007 auf

24% im Jahr 2010 und auf 28% im Jahr 2012 angestiegen. Dies ist der höchste Stand seit Beginn der neuen Verdiensterhebung (New Earnings Survey) 1976.

23. Wegen einer eingehenderen Erörterung der Bedeutung von Peer-Effekten für das subjektive Wohlbefinden vgl. Kapitel 3 dieser Publikation.

24. Holden und Wulfsberg (2014) zufolge korreliert die Abwärtsrigidität der Nominallöhne positiv mit strengen Beschäftigungsschutzbestimmungen, einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer stärker zentralisierten Lohnfindung und negativ mit koordinierten Tarifverhandlungen.

25. Dies bedeutet außerdem, dass nur Arbeitnehmer berücksichtigt werden, die seit mindestens zwei Jahren beschäftigt sind. Die Stellenwechsler umfassen sowohl Arbeitnehmer, die direkt von einer Stelle zu einer anderen wechseln, als auch solche, die Nichtbeschäftigungszeiten aufweisen.

26. Zwei Studien für Portugal von Martins et al. (2012) und Carneiro et al. (2012) berücksichtigen Arbeitsplatz- und Unternehmensmerkmale, kommen aber dennoch zu dem Ergebnis, dass die Einstellungslöhne viel stärker schwanken als die Löhne in laufenden Beschäftigungsverhältnissen.

27. Dies ist effektiv eine Neuformulierung der Argumentation von Pissarides (2009).

28. Die Analyse der Verteilung der Lohnanpassung in der Erwerbsbevölkerung ist an sich interessant, sie gibt jedoch auch Aufschluss darüber, inwieweit die Lohnanpassung auf die schwächsten Gruppen konzentriert ist und folglich über die mit den Abwärtsrigiditäten der Löhne verbundenen sozialen Kosten. Sie gibt außerdem Aufschluss über das Risiko, dass Lohnanpassungen nach unten zu einem Rückgang der Konsumausgaben und folglich der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage führen können.

29. Im Gegensatz dazu waren deutliche Anstiege der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Löhne im untersten Dezil vergleichsweise selten. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Löhne stieg nur in Belgien, Dänemark und Griechenland um mehr als 2 Prozentpunkte gegenüber der Vorkrisenzeit.

30. In Deutschland ist die Zunahme der Beschäftigung im Niedriglohnsektor für die Politverantwortlichen ebenfalls eine große Herausforderung. Dies ist zum großen Teil auf den erheblichen Rückgang der Reallöhne im ersten Dezil der Lohnverteilung infolge der Hartz-Reformen zurückzuführen (fast 1% pro Jahr im Zeitraum 2000-2012).

Literaturverzeichnis

Abbritti, M. und S. Fahr (2013), "Downward Wage Rigidity and Business Cycle Asymmetries", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 60, No. 7, S. 871-886, Oktober.

Autor, D. (2012), "Lecture Note 6 – Wage Density Decompositions", *http://economics.mit.edu/files/7714*.

Babecky, J., P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina und T. Rõõm (2012), "How do European Firms Adjust their Labour Costs When Nominal Wages Are Rigid?", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 5, S. 792-801.

Beaudry, P. und J. DiNardo (1991), "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages Over the Business Cycle: Evidence from Micro Data", *Journal of Political Economy*, Vol. 99, No. 4, S. 665-688.

Bewley, T.F. (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession?*, Harvard University Press, Cambridge, Vereinigte Staaten.

Blanchard, O. (2007), "Adjustment Within the Euro. The Difficult Case of Portugal", *Portuguese Economic Journal*, Vol. 6, No. 1, S. 1-21.

Blundell, R., C. Crawford und J. Wenchao (2013), "What Can Wages and Employment Tell Us About the UK's Productivity Puzzle?", *Working Paper*, No. 13/11, Institute for Fiscal Studies.

Card, D. und D. Hyslop (1997), "Does Inflation 'Grease the Wheels of the Labor Market'?", NBER Chapters, in: *Reducing Inflation: Motivation and Strategy*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten, S. 71-122.

Carneiro, A., P. Guimarães und P. Portugal (2012), "Real Wages and the Business Cycle: Accounting for Worker, Firm, and Job Title Heterogeneity", *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 4, No. 2, S. 133-152.

Daly, M., B. Hobijn und T. Wiles (2012), "Dissecting Aggregate Real Wage Fluctuations: Individual Wage Growth and the Composition Effect", *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper*, No. 23.

Devereux, P. (2001), "The Cyclicality of Real Wages within Employer-Employee Matches", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 4, S. 835-850.

Devereux, P. und R.A. Hart (2006), "Real Wage Cyclicality of Job Stayers, Within-Company Job Movers, and Between-Company Job Movers", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 1, S. 105-119.

Dickens,W., L. Goette, E. Groshen, S. Holden, J. Messina, M. Schweitzer, J. Turunen und M. Ward (2007), "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 2, S. 195-214, Frühjahr.

Doris, A., D. O'Neill und O. Sweetman (2013), "Wage Flexibility and the Great Recession: The Response of the Irish Labour Market", *IZA Discussion Paper*, No. 7787, Bonn, November.

Elsby, M., D. Shin und G. Solon (2013), "Wage Adjustment in the Great Recession", *NBER Working Papers*, No. 19478, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten, September.

EZB (Europäische Zentralbank) (2013), *Labour Market Developments in Europe*, Europäische Kommission, Brüssel.

EZB (2012), *Euro Area Labour Markets and the Crisis*, No. 138, Arbeitsgruppe des Geldpolitischen Ausschusses des Europäischen Systems der Zentralbanken, Oktober.

Fournier, J. und I. Koske (2012), "Less Income Inequality and More Growth – Are they Compatible? Part 7. The Drivers of Labour Earnings Inequality – An Analysis Based on Conditional and Unconditional Quantile Regressions", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 930, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5k9h28s354hg-en*.

Gali, J. (2013), "Notes for a New Guide to Keynes (I): Wages, Aggregate Demand, and Employment", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 11, No. 5, S. 973-1003.

Gali, J. und T. Monacelli (2013), "Understanding the Gains from Wage Flexibility: The Exchange Rate Connection", Mimeo.

Galuscak, K., M. Keeney, D. Nicolitsas, F. Smets, P. Strzeleckie und M. Vodopivec (2012), "The Determination of Wages of Newly Hired Employees: Survey Evidence on Internal Versus External Factors", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 5, S. 802-812.

Gertler, M. und A. Trigari (2009), "Unemployment Fluctuations with Staggered Nash Wage Bargaining", *Journal of Political Economy*, Vol. 117, No. 1, S. 38-86.

Gertler, M., C.M. Huckfeldt und A. Trigari (2013), "Wage Cyclicality of New Hires, Match Quality and Wage Cyclicality of New Hires", Mimeo.

Haefke, C., M. Sonntag und T. van Rens (2013), "Wage Rigidity and Job Creation", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 60, No. 8.

Hagedorn, M. und I. Manovskii (2013), "Job Selection and Wages over the Business Cycle", *American Economic Review*, Vol. 103, No. 2, S. 771-803, April.

Hall, R.E. (2005), "Employment Fluctuations with Equilibrium Wage Stickiness", *American Economic Review*, Vol. 95, No. 1, S. 50-65.

Hobijn, B. und A. Sahin (2013), "Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession", *IMF Economic Review*, Vol. 61, No. 4, S. 566-600.

Holden, S. (1994), "Wage bargaining and nominal rigidities", *European Economic Review*, No. 38, S. 1021-1039.

Holden, S. und F. Wulfsberg (2014), "Wage Rigidity, Institutions, and Inflation", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 116, No. 2, S. 539-569.

Holden, S. und F. Wulfsberg (2009), "How Strong Is the Macroeconomic Case for Downward Real Wage Rigidity?", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 56, No. 4, S. 605-615.

Holden, S. und F. Wulfsberg (2008), "Downward Nominal Wage Rigidity in the OECD", *B.E. Journal of Macroeconomics*, Vol. 8, No. 1, April 2008, *http://dx.doi.org/10.2202/1935-1690.1651*.

IWF (Internationaler Währungsfonds) (2013), "Perspectives in Global Real Interest Rates", Kapitel 3 in *World Economic Outlook*, IWF, Washington, DC, April.

Kahn, S. (1997), "Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata", *American Economic Review*, Vol. 87, No. 5, S. 993-1008.

Krueger, A.B., J. Cramer und D. Cho (2014), "Are the Long-term Unemployed on the Margins of the Labour Market?", Brooking Panel on Economic Activity, 20.-21. März.

Kudlyak, M. (2011), "The Cylicality of the User Cost of Labor", *Working Paper*, No. 09-12, Federal Reserve Bank of Richmond.

Kuroda, S. und I. Yamamoto (2013), "Why Are Nominal Wages Downwardly Rigid, But Less So in Japan? An Explanation Based on Behavioral Economics and Labor Market/Macroeconomic Differences", *Monetary and Economic Studies*, Vol. 25, No. 2, Institute for Monetary and Economic Studies, Bank von Japan, S. 45-88.

Laubach, T. (2001), "Measuring the NAIRU: Evidence from Seven Economies", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 83, No. 2, S. 218-231, Mai.

MacLeod, W.B. und J.M. Malcomson (1993), "Investment, holdup, and the form of market contracts", *American Economic Review*, Vol. 37, S. 343-354.

Madrian, B. und L. Lefgren (2000), "An Approach to Longitudinally Matching Current Population Survey (CPS) Respondents", *Journal of Economic and Social Measurement*, Vol. 26, S. 31-62.

Martin, J. und H. Immervoll (2007), "The minimum wage: Making it pay", *OECD Observer*, No. 261, Mai 2007, OECD Publishing, Paris, *www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/2217/The_minimum_wage:_Making_it_pay.html*.

Martins, P., G. Solon und J. Thomas (2012), "Measuring What Employers Do about Entry Wages over the Business Cycle: A New Approach", *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 4, No. 4, S. 36-55.

Nickell, S. und G. Quintini (2003), "Nominal Wage Rigidity and the Rate of Inflation", *Economic Journal*, Vol. 113, No. 490, Royal Economic Society, S. 762-781, Oktober.

OECD (2014a), *Economic Challenges and Policy Recommendations for the Euro Area*, Publikationsreihe „Better Policies", OECD Publishing, Paris, Februar 2014, *www.oecd.org/about/publishing/Euro_Area_Brochure_EN.pdf*.

OECD (2014b), "Sharing the Pain Equally? Wage Adjustments During the Crisis and the Recovery: Further Material", Anhang zu Kapitel 2 des *OECD-Beschäftigungsausblicks 2014*, OECD, Paris, online auf Englisch verfügbar unter *www.oecd.org/employment/outlook*.

OECD (2013a), *OECD-Wirtschaftsausblick, Ausgabe 2013/1*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2013-1-de*.

OECD (2013b), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

OECD (2013c), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en*.

OECD (2013d), "Crisis Squeezes Income and Puts Pressure on Inequality and Poverty: Results from the OECD Income Distribution Database", OECD Publishing, Paris, *www.oecd.org/els/soc/OECD2013-Inequality-and-Poverty-8p.pdf*.

OECD (2012a), *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en*.

OECD (2012b), "Current trends in the compensation of public employees in OECD countries", *Public Sector Compensation in Times of Austerity*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264177758-en*.

OECD (2006), *OECD-Beschäftigungsausblick 2006: Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-de*.

Petrongolo, B. und C. Pissarides (2001), "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function", *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, S. 390-431.

Pissarides, C.A. (2009), "The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?", *Econometrica*, Vol. 77, No. 5, S. 1339-1369.

Schmitt-Grohe, S. und M. Uribe (2013), "Downward Nominal Wage Rigidity and the Case for Temporary Inflation in the Eurozone", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, S. 193-212, Sommer.

Shimer, R. (2012), "Wage Rigidities and Jobless Recoveries", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 59, S. S65-S77.

Smith, J.C. (2013), "Pay Growth, Fairness and Job Satisfaction: Implications for Nominal and Real Wage Rigidity", *Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS)*, No. 1009, Department of Economics, University of Warwick.

Smith, J.C. (2000), "Downward Nominal Wage Rigidity in the United Kingdom", *Economic Journal*, Vol. 110, No. 462, S. 176-195.

Datenbankverzeichnis

OECD (2014a), *OECD Minimum Wage* (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00313-en* (Zugriff am 15. Mai 2014).

OECD (2014b), *Tax-benefit models* (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en* (Zugriff am 15. Mai 2013).

OECD (2014c), "Labour: Labour market statistics", *Main Economic Indicators* (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en* (Zugriff am 15. Mai 2014).

OECD (2013a), "Earnings: Gross earnings: decile ratios", *OECD Employment and Labour Market Statistics* (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00302-en* (Zugriff am 15. Mai 2014).

Kapitel 3

Wie gut ist Ihr Job? Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Beschäftigungsqualität im OECD-Raum, sowohl im Ländervergleich als auch nach sozioökonomischen Gruppen differenziert. Der Messung liegen drei Dimensionen zu Grunde, die für die Lebensqualität der Arbeitskräfte von entscheidender Bedeutung sind: Einkommensqualität, Arbeitsmarktsicherheit und Qualität des Arbeitsumfelds. In dem Kapitel wird die Auffassung vertreten, dass die Arbeitsmarktergebnisse sowohl nach der zahlenmäßigen Zunahme als auch nach der qualitativen Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten beurteilt werden sollten und dass ein derartiger Ansatz tatsächlich einen Fortschritt darstellen würde. Während einige Länder in beiderlei Hinsicht gleich gut (oder schlecht) abschneiden, ergibt sich in einigen anderen Ländern ein uneinheitlicheres Bild, da eine hohe (niedrige) Zahl an Arbeitsplätzen nicht notwendigerweise mit hoher (niedriger) Qualität einhergeht. Darüber hinaus liefert das Kapitel neue Erkenntnisse über die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, indem es sich näher mit Art und Ausmaß der Benachteiligung auseinandersetzt, von der einige Bevölkerungsgruppen betroffen sind. Insbesondere bei jungen Arbeitskräften, Geringqualifizierten und befristet Beschäftigten ist eine Häufung von Nachteilen festzustellen, während hochqualifizierte Arbeitskräfte nicht nur Zugang zu mehr, sondern auch zu den qualitativ besten Arbeitsplätzen haben.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Wichtigste Ergebnisse

Dieses Kapitel ist das erste greifbare Ergebnis eines umfassenderen aktuellen OECD-Projekts zu den Zusammenhängen zwischen Beschäftigungsqualität, Arbeitsmarktentwicklung und Lebensqualität[1]. Übergeordnetes Ziel dieses Projekts ist es, die Beschäftigungsqualität bei der Politikdebatte stärker in den Vordergrund zu rücken, indem dafür eingetreten wird, dass die Arbeitsmarktergebnisse *sowohl* nach der Zahl *als auch* nach der Qualität der Beschäftigungschancen beurteilt werden sollten und dementsprechend die Politikmaßnahmen darauf ausgerichtet werden sollten, mehr *und* bessere Arbeitsplätze zu fördern. Das Kapitel erläutert die wesentlichen Elemente eines neuen konzeptionellen und operationellen Rahmens, der gegenwärtig zur Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität entwickelt wird, und bietet einen auf diesem Rahmen basierenden Überblick über die Beschäftigungsqualität im Ländervergleich sowie nach sozioökonomischen Gruppen differenziert.

Beschäftigungsqualität bezieht sich auf verschiedene Aspekte der Beschäftigung, die zur Lebensqualität der Arbeitskräfte beitragen, und stellt somit naturgemäß ein mehrdimensionales Konzept dar. Das Kapitel konzentriert sich insbesondere auf drei zentrale Dimensionen der Beschäftigungsqualität, für die in der bestehenden ökonomischen, soziologischen und arbeitsmedizinischen Fachliteratur eine besondere Relevanz für die Lebensqualität der Arbeitskräfte nachgewiesen wurde. Dabei handelt es sich um:

- die *Einkommensqualität*, die sich nach dem Einkommensniveau und der Einkommensverteilung bemisst. Das Erfordernis, beide Aspekte zu berücksichtigen, beruht auf ihrer empirischen Bedeutung für die Lebensqualität. Erstens besteht sowohl im Ländervergleich als auch beim Vergleich von Personen innerhalb der einzelnen Länder eine positive Korrelation zwischen dem Verdienstniveau und der an der Lebenszufriedenheit gemessenen subjektiven Lebensqualität. Zweitens ist bei einem gegebenen Durchschnittsverdienst in der Regel die Lebensqualität insgesamt umso höher, je gleichmäßiger die Einkommensverteilung ist. Dies steht im Einklang mit Befunden, dass die Lebenszufriedenheit bei steigendem Einkommen mit einer abnehmenden Rate wächst und dass die Menschen im Allgemeinen eine inhärente Abneigung gegen starke gesellschaftliche Ungleichheit hegen (Ungleichheitsaversion).
- die *Arbeitsmarktsicherheit*, die durch das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosenversicherung definiert wird. Das Arbeitslosigkeitsrisiko umfasst sowohl die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, als auch die durchschnittliche erwartete Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit. Es gibt somit Aufschluss über die erwartete Zeitdauer, während der eine durchschnittliche Person in einem gegebenen Jahr voraussichtlich arbeitslos sein wird. Die Versicherung gegen das Arbeitslosigkeitsrisiko wird sowohl anhand des Erfassungsgrads als auch anhand der Höhe der Arbeitslosenversicherungsleistungen gemessen. Neuere Befunde deuten darauf hin, dass sowohl das Arbeitslosigkeitsrisiko als auch die Arbeitslosenversicherung wichtige Determinanten für die Lebenszufriedenheit der Beschäftigten sind. Sowohl die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, als auch die durchschnittlich zu erwartende Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit wirken sich auf die Lebenszufriedenheit aus, wenngleich letzteres der dominierende

Faktor zu sein scheint. Neben der Sorge, ihren Job zu verlieren, werden die Arbeitskräfte also zusätzlich – und möglicherweise in noch höherem Maße – durch die Furcht belastet, keine neue Stelle zu finden, wenn sie arbeitslos werden. Die Arbeitslosenversicherung dämpft den negativen Effekt des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebenszufriedenheit der Beschäftigten, indem sie die Besorgnis darüber, bei Eintreten einer Arbeitslosigkeit keinen neuen Arbeitsplatz zu finden, verringert.

- die *Qualität des Arbeitsumfelds*, die sich auf die Art und Intensität der geleisteten Arbeit, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsatmosphäre bezieht. Die Qualität des Arbeitsumfelds ist ein wichtiger Einflussfaktor für die Lebensqualität des Einzelnen und hängt in entscheidendem Maße davon ab, ob die Beschäftigten über Arbeitsautonomie und Lernmöglichkeiten verfügen und ob sie klar definierte Zielvorgaben sowie konstruktives Feedback erhalten. Gute Beziehungen zu Kollegen sind ebenfalls wichtig. Sind diese Faktoren am Arbeitsplatz gegeben, so sind die Arbeitskräfte besser in der Lage, eine hohe Arbeitsbelastung und schwierige Aufgaben zu bewältigen; außerdem sind sie im Allgemeinen gesünder, zufriedener mit ihrer Arbeit und produktiver. Beispielsweise hat für 50% der Beschäftigten in Europa, die unter einer schlechten Arbeitsorganisation und einem schlechten Arbeitsklima leiden, die Arbeit laut eigenen Angaben negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit. Bei Personen mit guten Arbeitsbedingungen beträgt dieser Anteil nur 20%. Schätzungen zufolge erhöht ein schlechtes Arbeitsumfeld zudem die krankheitsbedingten Fehlzeiten um 40%.

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Beschäftigungsqualität im OECD-Raum anhand der drei oben beschriebenen Dimensionen und unternimmt einen ersten Versuch, den Zusammenhang zwischen der Qualität und der Quantität von Beschäftigungsmöglichkeiten zu dokumentieren. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- Dänemark, Finnland, Deutschland, Luxemburg, die Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Schweden und die Schweiz zählen zu den Ländern mit den besten Ergebnissen. Diese Länder schneiden bei mindestens zwei der drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität relativ gut ab und verzeichnen in keiner der drei Dimensionen ein Ergebnis unter den letzten 10 in der Rangliste der OECD-Länder.
- Australien, Österreich, Belgien, Kanada, die Tschechische Republik, Frankreich, Irland, Israel, Italien, Japan, Korea, Mexiko, Slowenien, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten verzeichnen durchschnittliche Ergebnisse. Bei den drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität erreichen diese Länder höchstens einmal ein Ergebnis unter den besten 10 oder den schlechtesten 10 in der Rangliste der OECD-Länder – mit Ausnahme Irlands und Koreas, für die sich ein gemischteres Bild ergibt.
- Estland, Griechenland, Ungarn, Polen, Portugal, die Slowakische Republik, Spanien und die Türkei schneiden in zwei oder allen drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität relativ schlecht ab. Zudem kann keines dieser Länder ein sehr gutes Resultat in wenigstens einer dieser Dimensionen vorweisen.
- Eine bessere Beschäftigungsqualität scheint länderübergreifend nicht auf Kosten der Zahl der Arbeitsplätze zu gehen. Länder, die bei der Beschäftigungsqualität insgesamt ein gutes Ergebnis erzielen, schneiden im Allgemeinen auch bei der – an der Beschäftigungsquote gemessenen – Beschäftigungsquantität gut ab und umgekehrt. Weniger einheitlich stellt sich die Lage bei Ländern dar, die bei der Beschäftigungsqualität insgesamt im Mittelfeld rangieren. In Australien, Österreich, Kanada, Japan und dem Vereinigten Königreich beispielsweise ist die Beschäftigungsquote relativ hoch, während sie in Ländern wie Irland, Israel, Italien und Mexiko relativ niedrig ist.

Die Betrachtung der Beschäftigungsqualität nach sozioökonomischen Gruppen liefert neue Erkenntnisse über die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, da sie weiteren Aufschluss über die Art und das Ausmaß der Benachteiligung gibt, der einige Bevölkerungsgruppen ausgesetzt sind. Einige soziodemografische Gruppen scheinen viele Nachteile auf sich zu vereinen, während andere Gruppen in allen Dimensionen gute Ergebnisse erzielen:

- Am schwierigsten stellt sich die Lage für junge Menschen und Geringqualifizierte dar. Diese beiden Bevölkerungsgruppen weisen neben einer vergleichsweise niedrigen Beschäftigungsquote auch schlechte Resultate in allen drei Dimensionen der Beschäftigungsqualität aus.
- Hochqualifizierte Arbeitskräfte hingegen haben nicht nur Zugang zu mehr Arbeitsplätzen, sondern auch zu den – nach allen analysierten Dimensionen – qualitativ besten Arbeitsplätzen.
- Für Frauen ergibt sich ein gemischtes Bild. Es besteht zwar ein Geschlechtergefälle bei der Einkommensqualität und der Beschäftigungsquote, doch bei der Arbeitsmarktsicherheit sind keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede festzustellen, und Frauen arbeiten tendenziell in einem qualitativ besseren Arbeitsumfeld als Männer.
- Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind mit einer geringeren Beschäftigungsqualität in allen drei Dimensionen verbunden. Für Teilzeitbeschäftigung ist das Bild ebenfalls gemischt. Die Einkommensqualität (bezogen auf Stundenlöhne) ist für Teilzeitbeschäftigte geringer als für Vollzeitbeschäftigte, und die Arbeitsmarktunsicherheit ist für Teilzeitbeschäftigte deutlich höher. Andererseits ist die Qualität des Arbeitsumfelds für Teilzeitbeschäftigte im Allgemeinen besser.

Einleitung

Der Arbeitsplatz ist eine der entscheidendsten Determinanten der Lebensqualität, da die meisten Menschen einen erheblichen Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz verbringen und einen Großteil ihres Lebens arbeiten. Was aber sind die Elemente der Beschäftigungsqualität, die sich auf die Lebensqualität auswirken? Unter Beschäftigungsqualität ist im Wesentlichen eine Kombination von Aspekten in Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt, der arbeitsbezogenen wirtschaftlichen Sicherheit und anderen Aspekten zu verstehen, die die Lebensqualität am Arbeitsplatz und darüber hinaus beeinflussen. Die Beschäftigungsqualität wirkt sich nicht nur auf die Lebensqualität der einzelnen Arbeitskräfte und der Haushalte aus, denen sie angehören, sondern auch auf die Erwerbsbeteiligung, die Produktivität und die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Trotz der großen Bedeutung der Beschäftigungsqualität konzentrierten sich die Politikempfehlungen und Fortschrittsindikatoren der neuformulierten OECD-Beschäftigungsstrategie (OECD, 2006) und der Europäischen Beschäftigungsstrategie im Rahmen von Europa 2020 größtenteils auf die Beschäftigungs*quantität*, d.h. die Beschäftigungsschaffung und den Zugang zu Arbeitsplätzen, während der Beschäftigungs*qualität* weniger Beachtung geschenkt wurde. Diese Strategien betonen zwar die Bedeutung der Arbeitsentgelte und der Arbeitsplatzsicherheit für die Arbeitsmarktergebnisse, der Schwerpunkt liegt jedoch auf der Rolle von Politikmaßnahmen und Institutionen bei der Förderung der Beschäftigungsschaffung, Arbeitsplatzstabilität sowie Erwerbsbeteiligung, und weniger auf deren Auswirkungen auf die Lebensqualität der Arbeitskräfte. Anders ausgedrückt: Die Evaluierung von Arbeitsmarktpolitiken und -institutionen konzentriert sich bislang überwiegend darauf, welchen Effekt sie auf die Zahl der Arbeitsplätze haben, obwohl viele dieser Institutionen mit dem Ziel eingerichtet wurden, die Qualität der Beschäftigung zu verbessern. Ziel dieses Kapitels ist

es, die Beschäftigungsqualität in der Politikdebatte stärker in den Vordergrund zu rücken. Zu diesem Zweck wird ein erster Versuch unternommen, einen konzeptionellen Rahmen zur Messung der Beschäftigungsqualität in ihren wichtigsten Dimensionen zu entwickeln, der dazu eingesetzt werden kann, die Auswirkungen der Beschäftigungsqualität auf die Arbeitsmarktergebnisse und die Lebensqualität zu evaluieren.

Ein Hauptgrund, warum der Beschäftigungsqualität bisher in der politischen Debatte keine größere Bedeutung eingeräumt wurde, waren die Schwierigkeiten, Beschäftigungsqualität auf eine Art und Weise zu definieren und zu messen, die sich für Vergleiche im Zeitverlauf sowie insbesondere zwischen verschiedenen Ländern und soziodemografischen Gruppen eignet. Tatsächlich handelt es sich bei der Beschäftigungsqualität um ein mehrdimensionales Konzept, das auf vielerlei Weise gemessen werden kann und das für verschiedene Personen unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Das Interesse von Wissenschaftlern und internationalen Organisationen an der Beschäftigungsqualität hat in jüngster Zeit zugenommen, und in den letzten zehn Jahren wurden verschiedene Referenzrahmen entwickelt (z.B. die Indikatoren für menschenwürdige Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation, ILO, sowie der Indikatorenrahmen der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa, UNECE, zur Messung der Qualität der Arbeit). Zusammengenommen liefern diese Referenzrahmen mit einer umfassenden Liste von Indikatoren ein potenzielles Instrumentarium für die Evaluierung der Beschäftigungsqualität. Dies stellt zwar einen großen Fortschritt dar, es sind aber weitere Arbeiten erforderlich, um die konzeptionellen Grundlagen der Beschäftigungsqualität zu erarbeiten und einen operationellen Rahmen zu schaffen, der auch praktische Leitlinien für die Anwendung dieses Rahmens zur Analyse der Beschäftigungsqualität nach soziodemografischen Gruppen, nach Ländern sowie im Zeitverlauf umfasst. Aufbauend auf den umfangreichen bestehenden Arbeiten anderer internationaler Organisationen sowie den Arbeiten der OECD zu verschiedenen Dimensionen der Lebensqualität konzentriert sich dieses Kapitel auf jene Aspekte der Beschäftigung, die erwiesenermaßen besonders wichtig für die Lebensqualität der Menschen sind. Dies stellt den ersten Schritt in einem umfangreicheren Projekt dar, das auch die Erfassung einer dynamischen Perspektive der Beschäftigungsqualität im Hinblick auf die mit einem Arbeitsplatz verbundenen beruflichen Aufstiegschancen anstrebt.

Das Kapitel ist wie folgt strukturiert: Abschnitt 1 erläutert die wichtigsten Elemente des operationellen Rahmens der OECD zur Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität. Der gewählte Ansatz ist explizit mehrdimensional und definiert sich anhand der Einkommensqualität, der Arbeitsmarktsicherheit und der Qualität des Arbeitsumfelds. Die Indikatoren für jede dieser drei Dimensionen werden in Abschnitt 2 vorgestellt, wobei die Zusammenhänge mit der Lebensqualität auf Basis der bestehenden Literatur sowie neuer Befunde erörtert werden. Abschnitt 3 untersucht anhand dieser Indikatoren die Beschäftigungsqualität in den einzelnen Ländern sowie für unterschiedliche sozioökonomische Gruppen und unternimmt einen ersten Versuch, die Arbeitsmarktentwicklung im Hinblick auf die Quantität und Qualität der Beschäftigung zu evaluieren.

1. Ein operationeller Rahmen für die Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität

Heutzutage besteht breiter Konsens darüber, dass die Standardmessgrößen der Wirtschaftsleistung, wie das BIP-Wachstum oder die Arbeitslosenquote, keinen umfassenden Eindruck von den Lebensbedingungen der Menschen vermitteln. Obwohl solche Indikatoren wichtige Bezugsgrößen für politische Entscheidungsträger darstellen und nach wie vor im öffentlichen Diskurs breite Verwendung finden, „ist eine einzelne Messgröße oder auch eine

begrenzte Anzahl an Messgrößen nicht in der Lage, alle für die Beurteilung und Steuerung einer Volkswirtschaft benötigten Informationen zu liefern" (Stiglitz et al., 2009a, S. 5). Dieses Thema ist nicht neu. Die OECD untersucht bereits seit 1998 in ihrem Bericht *Gesellschaft auf einen Blick* ein breites Spektrum von Sozialindikatoren. 2011 startete die OECD ihre *Better Life Initiative* zur Messung der Lebensqualität. Die im Rahmen dieser Initiative untersuchten Indikatoren für die Lebensqualität werden im zweijährigen Turnus in *How's Life?* (OECD, 2013c) veröffentlicht. Das Interesse an umfassenderen und inklusiver ausgerichteten Konzepten zur Messung der sozioökonomischen Entwicklung hat in den letzten Jahren sowohl national als auch international stark zugenommen. Zugleich wurden in jüngster Zeit auf internationaler Ebene mehrere bedeutende Initiativen zur Verbesserung der Messung von Beschäftigungsqualität ins Leben gerufen, um Leitlinien für die Erstellung international vergleichbarer Indikatoren zu entwickeln (z.B. die ILO-Initiative für menschenwürdige Arbeit und der Indikatorenrahmen der UNECE zur Messung der Qualität der Arbeit).

Obwohl das Konzept der Beschäftigungsqualität untrennbar mit dem Konzept der Lebensqualität der Beschäftigten verbunden ist, haben sich die Bestrebungen zur Messung der Beschäftigungsqualität einerseits und der Lebensqualität der Menschen andererseits nicht gemeinsam, sondern parallel zueinander entwickelt. Aufbauend auf diesen getrennt voneinander durchgeführten Arbeiten beschreibt dieser Abschnitt einen ersten Versuch, sie in einem einheitlichen konzeptionellen Rahmen zur Definition und Messung der Beschäftigungsqualität zusammenzuführen. Dieser Abschnitt erörtert auch die mögliche Operationalisierung dieses Rahmens durch die Entwicklung von Indikatoren, die herangezogen werden können, um die Beschäftigungsqualität verschiedener Länder und sozioökonomischer Gruppen sowie im Zeitverlauf zu vergleichen und die Rolle von Politikmaßnahmen und Institutionen zu evaluieren.

Definition der Hauptdimensionen von Beschäftigungsqualität …

Beschäftigungsqualität bezieht sich hier auf jene Aspekte der Beschäftigung, die zur Lebensqualität der Beschäftigten beitragen. Für die Bestimmung der Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität wurde in diesem Kapitel auf bestehende Referenzrahmen für die Lebensqualität zurückgegriffen. Es herrscht allgemeiner Konsens darüber, dass die Lebensqualität sowohl von den wirtschaftlichen Ressourcen als auch von nichtökonomischen Aspekten im Leben der Menschen geprägt wird und somit naturgemäß ein mehrdimensionales Konstrukt ist. Der einflussreiche Bericht der Kommission zur Messung der wirtschaftlichen Leistung und des sozialen Fortschritts und der im OECD-Bericht *How's Life?* präsentierte Indikatorenrahmen, der sich auf die Empfehlungen der Kommission stützt, haben eine Reihe wesentlicher Faktoren identifiziert, die für die Lebensqualität von entscheidender Bedeutung sind (Kasten 3.1). Drei dieser Faktoren hängen eng mit der Beschäftigungssituation zusammen: „materieller Lebensstandard", „persönliche und wirtschaftliche Unsicherheit" sowie „persönliche Aktivitäten einschließlich Erwerbstätigkeit". In Anlehnung an diesen Ansatz befasst sich dieses Kapitel mit drei komplementären Aspekten der Beschäftigungsqualität:

- *Einkommensqualität*. Diese Dimension misst, inwiefern die Beschäftigung zum materiellen Lebensstandard der Arbeitskräfte und ihrer Familien beiträgt, wobei insbesondere auf die Situation von Niedriglohnbeziehern eingegangen wird.
- *Arbeitsmarktsicherheit*. Diese Dimension erfasst jene Aspekte der wirtschaftlichen Sicherheit, die mit der Beschäftigung zusammenhängen, und bezieht sich dementsprechend auf das Risiko von Arbeitsplatzverlusten sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitskräfte und ihre Familien.

Kasten 3.1 **Messung der Lebensqualität: Der Stiglitz-Sen-Fitoussi-Bericht und die Better Life Initiative der OECD**

Die Diskussion darüber, ob das BIP ein geeigneter Gradmesser für die gesellschaftliche Wohlfahrt oder Lebensqualität ist, dauert bereits seit Jahren an. Im Zuge dieser Diskussion wurden viele alternative Ansätze vorgeschlagen, bei denen ein breiteres Spektrum von Wohlfahrtsaspekten gemessen und Verteilungsfragen ein höherer Stellenwert eingeräumt wird (OECD, 2011c und 2013c). Auf internationaler Ebene beschäftigen sich mehrere bedeutende Initiativen mit diesem Thema, wie z.B. die Better Life Initiative der OECD, die „BIP und mehr"-Initiative der EU oder der Index der menschlichen Entwicklung (Human Development Index – HDI) des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP). Insbesondere die richtungsweisende Arbeit der Kommission zur Messung der wirtschaftlichen Leistung und des sozialen Fortschritts unter Leitung der Professoren Stiglitz, Sen und Fitoussi, die 2008 durch den damaligen französischen Präsidenten Nicolas Sarkozy berufen wurde, hat den bestehenden Arbeiten der OECD zur Messung der Lebensqualität sowie anderen ähnlichen Initiativen weltweit entscheidende Impulse geliefert. Der Bericht der Kommission richtet sich in erster Linie an politische Führungskreise und Entscheidungsträger, die die Umsetzung und Evaluierung von Politikmaßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität und zur Förderung des sozialen Fortschritts beabsichtigen. Der Bericht enthält aber auch detaillierte Leitlinien und Empfehlungen für Statistiker zur Verbesserung der Messgrößen für Lebensqualität und Fortschritt (Stiglitz et al., 2009b).

Konzeptionell baut der Bericht auf dem von Sen (1985) entwickelten Konzept der Verwirklichungschancen („Capabilities Approach") auf. Dieser Ansatz betrachtet das Leben einer Person als Kombination von Handlungen und Zuständen, die von dieser Person als wesentlich erachtet werden. Er beruht auf der Prämisse, dass das, worauf es für die Menschen wirklich ankommt, die Menge ihrer Verwirklichungschancen sowie die Freiheit ist, aus diesem Spektrum von Möglichkeiten auswählen zu können, welches Leben sie führen möchten. Dementsprechend muss für die Definition von Lebensqualität ein mehrdimensionaler Ansatz herangezogen werden. Die Kommission hat acht Hauptdimensionen identifiziert, die bei der Messung der wirtschaftlichen Leistung und des sozialen Fortschritts berücksichtigt werden sollten (Stiglitz et al., 2009b, S. 14): *a)* materieller Lebensstandard (Einkommen, Konsum und Vermögen); *b)* Gesundheit; *c)* Bildung; *d)* persönliche Aktivitäten einschließlich Erwerbstätigkeit; *e)* politische Einflussnahme und Kontrolle; *f)* soziale Kontakte und Beziehungen; *g)* (gegenwärtige und zukünftige) Umweltbedingungen; *h)* persönliche und wirtschaftliche Unsicherheit. Der Einfluss des Verwirklichungschancen-Ansatzes beschränkt sich nicht allein auf die Messung der Lebensqualität, sondern erstreckt sich auch auf die Evaluierung von Politikmaßnahmen, die demzufolge darauf ausgerichtet sein sollten, die den Menschen zur Verfügung stehenden Verwirklichungschancen zu vermehren.

Aufbauend auf ihren Arbeiten zur Messung des sozialen Fortschritts und im Einklang mit vielen der von der Kommission formulierten Empfehlungen startete die OECD 2011 ihre Better Life Initiative*. Diese stellte einen ersten Versuch auf internationaler Ebene dar, über die konzeptionelle Stufe hinausgehend ein Set von vergleichbaren Wohlfahrtsindikatoren für OECD-Länder und andere führende Volkswirtschaften zu präsentieren (OECD, 2011c und 2013c). Dieses Indikatorenset deckt elf Lebensbereiche ab und soll im Lauf der Jahre durch Einbeziehung der Ergebnisse verschiedener methodischer Projekte der OECD und anderer Institutionen weiterentwickelt werden. Diese Arbeit ist aus verschiedenen Gründen von entscheidender Bedeutung: Zum einen soll sie dem Bedarf der Bürger an besseren Informationen zur Lebensqualität gerecht werden, zum anderen bildet sie die Grundlage für umfassendere Bestrebungen, wirksamere politische Handlungsoptionen zur Verbesserung der Lebensqualität der Bürger zu definieren (z.B. die OECD-Initiativen Inclusive Growth – Inklusives Wachstum – und New Approaches to Economic Challenges – Neue Konzepte für wirtschaftliche Herausforderungen).

* Das OECD-Konzept zur Messung der gesellschaftlichen Wohlfahrt betrachtet „Beschäftigung und Einkommen" als eine der Dimensionen der „materiellen Lebensbedingungen" und „Work-Life-Balance" als Dimension der „Lebensqualität". Gegenwärtig wird daran gearbeitet, Messgrößen für „wirtschaftliche Unsicherheit" in das Konzept zu integrieren.

- *Qualität des Arbeitsumfelds*. Diese Dimension erfasst nichtökonomische Aspekte der Beschäftigungsqualität. Dazu zählen Faktoren, die mit der Art und den Inhalten der geleisteten Arbeit, Arbeitszeitregelungen und dem Arbeitsklima zusammenhängen.

Diese drei Dimensionen machen zusammen die Beschäftigungsqualität aus und sollten bei der Evaluierung der Arbeitsmarktergebnisse und der Rolle von Politikmaßnahmen und Institutionen gemeinsam in Verbindung mit der Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze (d.h. der Beschäftigungsquantität) betrachtet werden. In diesem Kapitel wird kein Versuch unternommen, sie zu einem einzigen Beschäftigungsqualitätsindikator zu aggregieren, da sie sich auf drei unterschiedliche Aspekte der Lebensqualität von Arbeitskräften beziehen und ihre Zusammenführung in einem einzigen Indikator konzeptionell problematisch wäre. Vor allem ist die relative Bedeutung der jeweiligen Dimensionen im internationalen Kontext schwer zu bestimmen, da die individuellen Präferenzen auf Grund von kulturellen Faktoren von Land zu Land unterschiedlich sein können. Beispielsweise dürfte die Bereitschaft, für ein besseres Arbeitsumfeld einen niedrigeren Verdienst in Kauf zu nehmen, bei den einzelnen Arbeitskräften in Abhängigkeit von ihren persönlichen Gegebenheiten und ihrem soziokulturellen Umfeld unterschiedlich stark ausgeprägt sein.

Durch die Definition der Beschäftigungsqualität in Bezug auf ihren Beitrag zur Lebensqualität der Menschen stellt der verwendete Referenzrahmen explizit die Arbeitskräfte anstatt der Arbeitgeber oder der Investoren in den Mittelpunkt. Er ist demnach nicht darauf ausgerichtet, alle Aspekte der Beschäftigung zu berücksichtigen. Die Produktivität findet durch ihre Verflechtung mit verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsqualität indirekt Eingang in die Betrachtung. So ist beispielsweise die Produktivität eine entscheidende Determinante der Löhne und daher ein wichtiger Bestimmungsfaktor der Beschäftigungsqualität. Produktivität kann auch als Resultat der Beschäftigungsqualität betrachtet werden. Arbeitskräfte sind z.B. produktiver, wenn sie sicherere, gesündere, aber auch attraktivere und besser vergütete Arbeitsplätze haben, die ihr Zugehörigkeitsgefühl und ihre Motivation steigern. Die Produktivitätsverbesserungen können im Gegenzug höhere Löhne bedingen, so dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Qualität des Arbeitsumfelds und dem Verdienstniveau entsteht.

... und Auswahl geeigneter Indikatoren und Daten ...

Um über diese konzeptionelle Ebene hinauszugehen, müssen Indikatoren ausgewählt werden, mit denen sich die drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität – Einkommensqualität, Arbeitsmarktsicherheit und die Qualität des Arbeitsumfelds – in angemessener Weise erfassen lassen. Der in diesem Kapitel verfolgte Ansatz baut auf den bestehenden statistischen Arbeiten anderer internationaler Organisationen und dem daraus entstandenen umfassenden Katalog von Indikatoren auf, die für die Messung verschiedener Aspekte der Beschäftigungsqualität herangezogen werden können (Kasten 3.2). Das hierbei angestrebte Ziel ist die Operationalisierung dieser statistischen Rahmen durch die Fokussierung auf ein begrenztes Set von Indikatoren, die leicht interpretierbar sind, sich gegenseitig ergänzen und einen Vergleich im Zeitverlauf sowie zwischen verschiedenen Ländern und soziodemografischen Gruppen ermöglichen. Diese Indikatoren sollten auch für die Politikgestaltung relevant sein. Dies ist unerlässlich, um die Beschäftigungsqualität in der Politikdebatte zu verankern und die Politiksynergien und Zielkonflikte zwischen der Zahl und der Qualität der Beschäftigungsmöglichkeiten zu evaluieren. Der hier gewählte Ansatz:

- konzentriert sich *auf Ergebnisse* (z.B. Arbeitsplatzsicherheit) anstelle von Bestimmungsfaktoren der Beschäftigungsqualität (z.B. Beschäftigungsschutzbestimmungen)[2]. Für die Arbeitskräfte und die politischen Entscheidungsträger zählen letztlich die Ergebnisse, und Bestimmungsfaktoren sind nicht immer perfekt mit Resultaten korreliert[3]. Somit liefern Ergebniskennziffern ein treffenderes Bild der Beschäftigungsqualität im Ländervergleich und im Zeitverlauf;

Kasten 3.2 **Aktuelle internationale Initiativen zur Messung der Beschäftigungsqualität**

In jüngster Zeit hat das Interesse von Wissenschaftlern und Statistikern an der Beschäftigungsqualität weltweit zugenommen. Auf internationaler Ebene wurden mehrere bedeutende Initiativen ins Leben gerufen, um verschiedene Aspekte der Beschäftigungsqualität zu messen und Indikatoren zu definieren, die Ländervergleiche ermöglichen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) veröffentlichte kürzlich ein Handbuch mit Konzepten und Definitionen zu mehr als 50 Indikatoren für menschenwürdige Arbeit, die zur Bewertung der Fortschritte bei der Umsetzung der ILO-Agenda für menschenwürdige Arbeit eingesetzt werden können (ILO, 2012). Das Handbuch enthält darüber hinaus methodische und praktische Leitlinien für die Berechnung dieser Indikatoren. Auch die Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE) entwickelt zusammen mit Eurostat und ILO operationelle Leitlinien für die Messung der verschiedenen in ihrem Indikatorenrahmen zur Messung der Qualität der Arbeit genannten Dimensionen (UNECE, 2010). Mit mehr als 50 Indikatoren stellt dieser Rahmen ein nützliches Instrumentarium für die Erfassung von Daten und die Berechnung international vergleichbarer Indikatoren zur Beschäftigungsqualität dar. Diese statistischen Rahmen beinhalten keine expliziten Werturteile darüber, was als gute oder schlechte Beschäftigungsqualität zu betrachten ist, sie nehmen keine Priorisierung bestimmter Indikatoren vor und enthalten keine Anleitungen für ihre Verwendung. Sie umfassen Indikatoren, die sowohl die Ergebnisse der Beschäftigungsqualität, wie z.B. das Einkommen, als auch die Bestimmungsfaktoren der Beschäftigungsqualität, wie z.B. die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, messen. Ziel dieser statistischen Rahmen ist es, internationale Leitlinien für die Erstellung eines umfassenden Sets von Beschäftigungsqualitätsindikatoren bereitzustellen, die unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und Herausforderungen gerecht werden können, während normative Entscheidungen den Nutzern der Daten überlassen bleiben. Sie stellen einen wichtigen Schritt in Richtung der Entwicklung einer international vergleichbaren Datenbank zur Beschäftigungsqualität dar. Bis zum Entstehen einer solchen Datenbank sind jedoch noch umfangreiche weitere Arbeiten erforderlich.

Über diese statistischen Rahmen hinausgehend hat die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zeitraum 1995-2010 einen konzeptionellen Rahmen für die Messung der Beschäftigungsqualität entwickelt und in 33 europäischen Ländern umgesetzt (Eurofound, 2012a). Durch die Fokussierung auf ein begrenztes Indikatorenset werden dabei faktisch Entscheidungen darüber getroffen, welche Aspekte der Beschäftigungsqualität für die Arbeitskräfte am wichtigsten sind. Das Eurofound-Konzept umfasst vier Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität: Einkommen, Perspektiven, intrinsische Arbeitsplatzqualität und Arbeitszeitqualität. Es konzentriert sich auf jene Aspekte der Beschäftigungsqualität, die von den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen (u.a. in Bezug auf Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen) bestimmt werden. Der in diesem Kapitel entwickelte Ansatz ist in einigen Aspekten etwas breiter angelegt, z.B. im Hinblick auf die Rolle von Arbeitslosenversicherungs- und Sozialleistungen bei der Absicherung von Arbeitskräften gegen die finanziellen Auswirkungen eines Arbeitsplatzverlusts. Zudem bleiben bei der intrinsischen Arbeitsplatzqualität und der Arbeitszeitqualität, obwohl sie wichtige Komponenten der Qualität des Arbeitsumfelds sind, ihre Interaktionen auf der Ebene der einzelnen Arbeitskräfte im Eurofound-Konzept unberücksichtigt. Dieser Aspekt wird im vorliegenden Kapitel untersucht. Trotz dieser bedeutenden Unterschiede in ihrem Erfassungsbereich und ihrer Methodik haben die beiden Ansätze mehrere Gemeinsamkeiten: Beide stellen die Arbeitskräfte in den Mittelpunkt ihrer Betrachtungen, erfassen die Ergebnisse der Beschäftigungsqualität und konzentrieren sich hauptsächlich auf objektive Merkmale der Beschäftigungsqualität.

- rückt die *einzelnen Arbeitskräfte* insofern in den Mittelpunkt, als alle Indikatoren auf der Ebene des Einzelnen definiert (und somit konzeptionell schlüssig und relevant) sind. Das bedeutet, dass untersucht werden kann, wie sich die Beschäftigungsqualität auf die Erwerbsbevölkerung verteilt. Dies ist besonders wichtig, da somit auch ermittelt werden kann, ob eine Gruppe mit einer Benachteiligung in einem Aspekt der Beschäftigungsqualität auch ungünstige Resultate bei einem anderen Aspekt aufweist;
- berücksichtigt bevorzugt *objektive Merkmale* der Beschäftigungsqualität (d.h. Arbeitsplatzmerkmale, die für Außenstehende wahrnehmbar sind), um eine bessere Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Ländern und im Zeitverlauf sicherzustellen. Allerdings

können verschiedene wichtige Aspekte der Beschäftigungsqualität, wie z.B. das Arbeitsklima, nur durch Selbsteinschätzungen der einzelnen Arbeitskräfte gemessen werden. Derartige Indikatoren erfassen zwangsläufig eine Kombination aus objektiven Aspekten der Beschäftigung und subjektiven Meinungen von Arbeitskräften über ihren Arbeitsplatz.

… die eine Neubeurteilung der Rolle arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für die Arbeitsmarktentwicklung ermöglichen

Die aggregierten Ergebnismessgrößen der Beschäftigungsqualität sowie deren Teilkomponenten sind in Tabelle 3.1 aufgeführt, die auch Zusammenhänge zwischen diesen Indikatoren und wesentlichen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen aufzeigt. Die Einkommensdimension wird durch einen synthetischen Index gemessen, der sowohl die Höhe als auch die Verteilung des Einkommens berücksichtigt. Während das durchschnittliche Verdienstniveau eine wichtige Bezugsgröße darstellt, um zu ermessen, inwiefern ein Arbeitsplatz gute Lebensbedingungen sicherstellt, hat die Einkommensungleichheit laut umfangreicher empirischer Befunde ebenfalls großen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Situation von Niedriglohnbeziehern. Besorgnis über niedrige Löhne kommt auch in den politischen Weichenstellungen vieler OECD-Länder zum Ausdruck, die Mindestlohnregelungen oder Lohnergänzungsleistungen eingeführt haben, um Niedriglohnbezieher zu unterstützen und die Einkommensungleichheit zu verringern.

Tabelle 3.1 **Beschäftigungsqualität: Aggregierte Ergebnismessgrößen und Teilkomponenten**

Dimensionen	Aggregierte Ergebnismessgröße der Beschäftigungsqualität	Teilkomponenten (auf individueller Ebene)	Wesentliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Einflussfaktoren der Beschäftigungsqualität
Einkommensqualität	Einkommensindex, der sowohl das Verdienstniveau als auch die Einkommensverteilung (Ungleichheit) berücksichtigt	*Verdienstniveau*	Lohnfindungsmechanismen Lohnergänzungsleistungen Mindestlöhne
Arbeitsmarktsicherheit	Erwartete Einkommenseinbußen durch Arbeitslosigkeit	*Arbeitslosigkeitsrisiko:* ● Risiko eines Arbeitsplatzverlusts ● Erwartete Dauer der Arbeitslosigkeit *Versicherung gegen Arbeitslosigkeitsrisiken:* ● Anspruch auf Arbeitslosenversicherungsleistungen ● Höhe der Leistungen (Ersatzquoten)	Beschäftigungsschutzbestimmungen Steuer- und Transfersysteme Aktive Arbeitsmarktpolitik
Qualität des Arbeitsumfelds	Anteil der Arbeitskräfte, die unter beruflichem Stress leiden (d.h. einem Ungleichgewicht zwischen Arbeitsstressoren und Arbeitsressourcen)	*Arbeitsbezogene Stressfaktoren:* ● Zeitdruck ● Physische Gesundheitsrisiken ● Einschüchterung am Arbeitsplatz *Unterstützung und Ressourcen zur Erfüllung der beruflichen Anforderungen:* ● Arbeitsautonomie und Lerngelegenheiten ● Gute Managementpraktiken ● Gutes Arbeitsklima	Arbeitszeitregelungen Arbeitsschutzgesetze Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Arbeitsmedizinische Dienste Arbeitsaufsichtsbehörden Berufliche Bildung

Bei der Ergebnismessgröße der Arbeitsmarktsicherheit orientiert sich der Indikatorenrahmen an den Empfehlungen der Kommission zur Messung der wirtschaftlichen Leistung und des sozialen Fortschritts, wonach „wirtschaftliche Unsicherheit auf Grund von Arbeitslosigkeit" nicht allein durch den Verlust eines Arbeitsplatzes, sondern auch durch die Häufigkeit und Dauer aufeinanderfolgender Phasen der Arbeitslosigkeit sowie deren Auswirkungen in Form von Einkommenseinbußen bedingt wird (Stiglitz et al., 2009b, S. 198). Diese Erkenntnisse stehen im Einklang mit der neuformulierten OECD-Beschäftigungsstrategie, die auf potenzielle Synergien zwischen verschiedenen Politikinstrumenten hinweist, die eine Verringerung der Arbeitsmarktunsicherheit zum Ziel haben (OECD, 2006): Beschäftigungsschutzbestimmungen, Arbeitslosenunterstützungssysteme, die Arbeitskräfte vor großen Einkommenseinbußen schützen, sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die den Menschen hilft, wieder Arbeit zu finden.

Bei der Messung der Qualität des Arbeitsumfelds konzentriert sich dieses Kapitel vorwiegend auf die gesundheitsbezogenen Aspekte der Lebensqualität und stützt sich dabei auf arbeitsmedizinische Fachliteratur. Diese liefert stichhaltige Belege dafür, dass die physische und psychische Gesundheit der Arbeitskräfte ein wesentliches Resultat der Qualität des Arbeitsumfelds ist. Insbesondere beruflicher Stress – der durch ein hohes Maß an arbeitsbezogenen Stressoren in Verbindung mit unzureichender Ressourcenausstattung und mangelnder Unterstützung zur Bewältigung der Arbeit gekennzeichnet ist – stellt nachweislich ein bedeutendes Gesundheitsrisiko für die Arbeitskräfte dar. In dem hier vorgestellten Indikatorenrahmen wird die Qualität des Arbeitsumfelds durch das Ausmaß an beruflichem Stress erfasst, woraus sich ein Indikator für den Anteil der Arbeitsplätze mit potenziellen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte ergibt. Zwar sind viele Determinanten von beruflichem Stress vorwiegend Angelegenheit der Unternehmen, doch Politikmaßnahmen und Institutionen können den Arbeitgebern Anreize und Instrumente für eine Verbesserung der Qualität des Arbeitsumfelds liefern. Dazu zählen angemessene gesetzliche Bestimmungen zu den Arbeitszeiten und zum Arbeitsschutz sowie zweckmäßig gestaltete Systeme für Leistungen im Krankheitsfall, verbunden mit leistungsfähigen Umsetzungsinstanzen (arbeitsmedizinische Dienste und Arbeitsaufsichtsbehörden), die Leitlinien für Arbeitgeber vorgeben, Informationskampagnen durchführen und Präventionsmaßnahmen ergreifen[4].

2. Beschäftigungsqualitätsergebnisse und Lebensqualität

Einkommensqualität

Um die Einkommensdimension der Beschäftigungsqualität zu messen, muss eine Entscheidung darüber getroffen werden, wie die *individuellen* Arbeitseinkommen gemessen werden sollen und auf welche Weise Informationen zur Höhe und zur Verteilung der Einkommen zu kombinieren sind, um eine *aggregierte* Messgröße der Einkommensqualität zu erhalten. Arbeitseinkommen können entweder brutto oder netto (d.h. vor oder nach Abzug der arbeitnehmerseitigen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) und entweder auf Stunden-, Monats- oder sogar Jahresbasis gemessen werden. In diesem Kapitel werden Bruttostundenlöhne verwendet. Zwar stellt der Nettoverdienst aus Sicht der Arbeitskräfte eine sachdienlichere Größe dar als der Bruttoverdienst, da er für Arbeitsangebotsentscheidungen und den Beitrag der Arbeit zum Lebensstandard ausschlaggebend ist, doch die Verfügbarkeit länderübergreifend vergleichbarer Informationen zu den Nettoverdiensten ist in der Regel begrenzt[5]. Durch die Fokussierung auf Stundenlöhne anstelle von Monats- oder Jahresverdiensten soll der Einfluss unterschiedlicher Arbeitszeiten der einzelnen

Arbeitskräfte, die eher mit Fragen der Beschäftigungsquantität als der Beschäftigungsqualität zusammenhängen, ausgeklammert werden.

Komplizierter ist die Frage, wie Informationen zur Höhe und Verteilung der Einkommen zu aggregieren sind. Hierfür kann eine Kombination von Indikatoren wie der Durchschnitts- oder Medianverdienst, der Grad der Einkommensungleichheit und die Zahl der Niedriglohnbezieher herangezogen werden. Die Verwendung mehrerer Indikatoren beruht auf der Annahme, dass sie komplementäre Informationen für die Bewertung der Lebensqualität enthalten. Zur Bestimmung einer geeigneten Aggregationsmethode ist es zweckmäßig, zunächst zu untersuchen, welcher Zusammenhang zwischen der Höhe und Verteilung des Einkommens und dem subjektiven Wohlbefinden besteht. Dabei kann auf Studien zu dem eng verwandten Thema des Zusammenhangs zwischen Haushaltseinkommen und subjektivem Wohlbefinden zurückgegriffen werden. Anschließend wird auf Basis dieser Erwägungen die Aggregationsmethode zur Messung der Einkommensqualität anhand der Durchschnittsverdienste und der Einkommensungleichheit entwickelt.

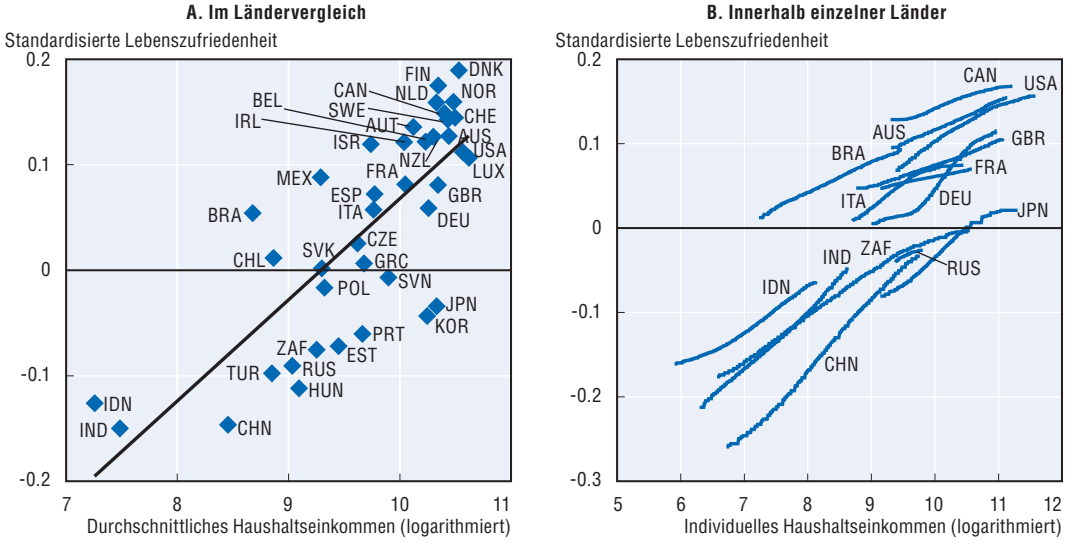
Die subjektive Lebensqualität wird sowohl vom durchschnittlichen Verdienstniveau als auch von der Verdienstverteilung beeinflusst

Zahlreiche Studien haben sich bereits mit der relativen Bedeutung absoluter und relativer Einkommen für das subjektive Wohlbefinden auseinandergesetzt, doch eine endgültige Antwort steht bislang noch aus. In einem richtungsweisenden Artikel von Easterlin (1974) wurde postuliert, dass steigende Einkommen für sich allein genommen nicht die Lebensqualität aller erhöhen, sobald die Grundbedürfnisse gedeckt sind, und dass nach Überschreiten dieser Schwelle nur noch die relativen Einkommen von Bedeutung sind. Die These beruht auf der Beobachtung, dass Veränderungen der Durchschnittseinkommen innerhalb einzelner Länder auf lange Sicht keine signifikante Korrelation mit Veränderungen der durchschnittlichen Lebensqualität aufweisen (Easterlin, 1974, für die Vereinigten Staaten; Easterlin, 1995, für Japan und neun europäische Länder; Easterlin et al., 2010, für 53 Länder weltweit), obwohl die Querschnittsanalyse Befunde für eine positive Korrelation zwischen Einkommen und Lebensqualität liefert. Dieses Phänomen wurde als Easterlin-Paradox bekannt. Wenn die These stimmt, würde das bedeuten, dass Wirtschaftswachstum nicht zwangsläufig zur allgemeinen Wohlfahrt beiträgt, zumindest nicht nach Überschreiten einer bestimmten Mindestschwelle. Dies würde einen bedeutenden Kurswechsel in der staatlichen Politikausrichtung rechtfertigen (Frank, 1985; Layard, 2005). Im Hinblick auf die Messung der Einkommensqualität könnte dies für eine Fokussierung auf eine armutsbezogene Messgröße sprechen, die die Zahl der Bezieher von Niedriglöhnen unterhalb einer bestimmten Schwelle und die durchschnittliche Lohnlücke für die unter dieser Schwelle liegenden Arbeitskräfte erfasst[6].

Allerdings wurde die Auffassung, dass das absolute Einkommen ab einem bestimmten Niveau keinen Einfluss auf die Lebensqualität hat, in jüngster Zeit von einer Reihe bedeutender Studien in Frage gestellt, die nahelegen, dass zwischen dem Einkommen und der subjektiven Lebensqualität ein positiver und kontinuierlicher Zusammenhang besteht (Deaton und Kahneman, 2010; Sacks et al., 2012; Stevenson und Wolfers, 2008 und 2013). Tatsächlich lassen die Befunde in diesen Studien den Schluss zu, dass die Beziehung zwischen dem Einkommen und dem subjektiven Wohlbefinden annähernd log-linear ist. Das bedeutet, dass jede Verdopplung des Durchschnittseinkommens mit einem konstanten Anstieg des subjektiven Wohlbefindens verbunden ist oder – formal ausgedrückt – dass in Bezug auf das subjektive Wohlbefinden ein abnehmender Grenznutzen des Einkommens festzustellen ist. Abbildung 3.1 zeigt anhand von auf individueller Ebene erhobenen Daten des Gallup World

Abbildung 3.1 **Zusammenhang zwischen Haushaltseinkommen und Lebenszufriedenheit**

Zusammenhang zwischen logarithmiertem Haushaltseinkommen und standardisierter Lebenszufriedenheit im Ländervergleich sowie innerhalb einzelner Länder, 2005-2010



Anmerkung: Teil B enthält Vorhersagen aus lokalen linearen Regressionen der Lebenszufriedenheit auf die logarithmierten Haushaltseinkommen für ausgewählte Länder (G8 und Schlüsselpartnerländer).

Quelle: OECD-Berechnungen auf Basis des Gallup World Poll.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132203

Poll für den Zeitraum 2005-2010 für zahlreiche OECD-Länder und führende aufstrebende Volkswirtschaften den Zusammenhang zwischen dem logarithmierten Haushaltseinkommen und der Lebenszufriedenheit sowohl im Ländervergleich (Teil A) als auch innerhalb einzelner Länder (Teil B). Dies bestätigt, dass dieser Zusammenhang annähernd log-linear ist[7,8]. Für die Messung der Einkommensqualität bedeutet dies, dass sowohl das durchschnittliche Verdienstniveau als auch die Verdienstverteilung innerhalb eines Landes berücksichtigt werden sollte. Dabei beruht das Argument für die Berücksichtigung der Verteilung bei der Messung der Einkommensqualität einzig und allein auf dem Zusammenhang zwischen dem eigenen Einkommen einer Person und ihrem Wohlbefinden, d.h. dem abnehmenden Grenznutzen des Einkommens, und hängt nicht von den Einkommen anderer ab.

Ein weiteres mögliches Argument für die Berücksichtigung der Einkommensverteilung bei der Messung der Einkommensqualität beruht auf der These, dass das Wohlbefinden des Einzelnen nicht nur von seinem eigenen Einkommen abhängt, sondern auch vom Einkommen anderer Personen (Clark et al., 2008) oder von der Einkommensverteilung in der Gesellschaft als Ganzes (Senik, 2009; Ferrer-i-Carbonell und Ramos, 2010; Clark und D'Ambrosio, 2014). Eine wachsende Zahl von Forschungsarbeiten kommt zu dem Schluss, dass der Zusammenhang zwischen subjektivem Wohlbefinden und Einkommensungleichheit – selbst nach Herausrechnung der Rolle des individuellen Einkommens – negativ ist. Dies deutet darauf hin, dass die Präferenzen der Menschen ein gewisses Maß an Ungleichheitsaversion aufweisen, d.h. eine natürliche Abneigung gegen einen hohen Grad an gesellschaftlicher Ungleichheit. Diese Ungleichheitsaversion kann verschiedene Gründe haben. Sie kann aus eigennützigen Interessen im Zusammenhang mit der Rolle von Aufwärtsvergleichen des Einkommens für das Wohlbefinden resultieren. So zeigen z.B. Card et al. (2012) anhand eines zufallsbasierten Experiments in Kalifornien, dass sich Einkommensvergleiche mit besser bezahlten Kollegen negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, während

bei Einkommensvergleichen mit schlechter bezahlten Kollegen keine Auswirkungen festzustellen sind. Dies ist höchstwahrscheinlich auf einen Neideffekt zurückzuführen. Ungleichheitsaversion kann aber auch auf rein altruistische Motive zurückzuführen sein. Obwohl es nicht einfach ist, zwischen diesen verschiedenen Erklärungen zu differenzieren, liefern die Befunde zur Ungleichheitsaversion doch ein zweites Argument für die Berücksichtigung der Einkommensungleichheit bei der Messung der Einkommensqualität[9].

Durch eine getrennte Analyse der Rolle von Durchschnittsverdiensten und Verdienstverteilung für das subjektive Wohlbefinden wird implizit unterstellt, dass diese beiden Faktoren voneinander unabhängig sind. Diese Annahme ist jedoch fragwürdig, wie die langjährige Debatte über die Zusammenhänge zwischen Einkommensverteilung und Wirtschaftswachstum zeigt. Die zentrale Erkenntnis aus der Literatur zu diesem Thema ist, dass diese Beziehung bidirektional sein kann und sowohl von den Bestimmungsfaktoren des Wirtschaftswachstums als auch von der Art, wie Ungleichheit gemessen wird, abhängt (Cingano, 2014; OECD, 2012b). Die im gegenwärtigen Kontext wichtigste Schlussfolgerung ist, dass zwischen den Durchschnittsverdiensten und der Verdienstverteilung in der Praxis wahrscheinlich Wechselwirkungen bestehen und dass Politikmaßnahmen, die auf eine dieser Dimensionen abzielen, für die andere Dimension ebenfalls Auswirkungen haben können.

Eine synthetische Messgröße der Einkommensqualität sollte zumindest ein gewisses Maß an Ungleichheitsaversion berücksichtigen

Um sowohl die Höhe als auch die Verteilung der Einkommen in der aggregierten Messgröße der Einkommensqualität zu berücksichtigen, wird als Aggregationsinstrument der ursprünglich auf Atkinson (1970) zurückgehende Ansatz der verallgemeinerten Mittelwerte verwendet. Bei verallgemeinerten Mittelwerten werden – in Abhängigkeit vom unterstellten Grad an Ungleichheitsaversion – bestimmte Bereiche der Verteilung stärker und andere schwächer gewichtet. Durch die höhere Gewichtung niedriger Einkommen ist der daraus resultierende verallgemeinerte Mittelwert zwangsläufig niedriger als der einfache Durchschnitt (das arithmetische Mittel) für die gleiche Verteilung, wenn zumindest ein gewisses Maß an Einkommensungleichheit vorliegt. Das bedeutet auch, dass Transfers von einer Person mit höherem Einkommen auf eine Person mit niedrigerem Einkommen mit einem höheren verallgemeinerten Mittelwert verbunden sind. Verallgemeinerte Mittelwerte sind daher gut geeignet, um die Rolle von Umverteilungsmaßnahmen wie Steuern und Transferleistungen zu analysieren. Ein weiteres Merkmal von verallgemeinerten Mittelwerten besteht darin, dass sie in das arithmetische Mittel und eine Komponente zerlegt werden können, die den Grad der Ungleichheit erfasst (der sogenannte Atkinson-Ungleichheitsindex). Dies ist im vorliegenden Kontext sehr nützlich, um nachvollziehen zu können, wovon die Einkommensqualität bestimmt wird (hoher Durchschnittsverdienst oder geringe Ungleichheit). Das Konzept der verallgemeinerten Mittelwerte wird in Kasten 3.3 näher erörtert[10].

Die Festlegung der Gewichtung unterschiedlicher Segmente der Verteilung bzw. des Grads an Ungleichheitsaversion ist nicht einfach und zwangsläufig normativ. Da verschiedene Niveaus von Ungleichheitsaversion möglich sind, ist der Ansatz aber sehr flexibel und umfasst ein breites Spektrum an Aggregationsmethoden. Wählt man beispielsweise einen Parameter der Ungleichheitsaversion gleich null („leichte Ungleichheitsaversion“), so impliziert dies die Verwendung des geometrischen Mittels der Einkommen als Messgröße der Einkommensqualität. Ein Wert von -1 („mäßige Ungleichheitsaversion“) würde bedeuten, dass die Einkommensqualität durch das harmonische Mittel gemessen wird. Dabei liegt ein Großteil des Gewichts auf dem untersten Terzil der Verteilung (zwei Drittel), ein geringeres, aber immer noch bedeutendes Gewicht auf dem zweiten Terzil (ein Viertel) und ein relativ

Kasten 3.3 **Analyse von Einkommen, Ungleichheit und Wohlfahrt unter Verwendung von verallgemeinerten Mittelwerten**

Dieses Kapitel verwendet zur Messung der Einkommensdimension der Beschäftigungsqualität das Konzept der verallgemeinerten Mittelwerte, das ursprünglich auf Atkinson (1970) zurückgeht. Verallgemeinerte Mittelwerte sind eine Gruppe normativer Einkommensstandards. Der verallgemeinerte Mittelwert der Ordnung α für eine Einkommensverteilung y ist wie folgt definiert:

$$W_{GM}(y,\alpha)=\left[\frac{y_1^{\alpha}+y_2^{\alpha}+\ldots+y_N^{\alpha}}{N}\right]^{\frac{1}{\alpha}} \text{ if } \alpha \neq 0 \text{ and } W_{GM}(y,\alpha)=\left[y_1\times y_2\times\ldots\times y_N\right]^{1/N} \text{ if } \alpha = 0$$

Die Wahl von α hängt eng damit zusammen, wie der verallgemeinerte Mittelwert mit verschiedenen Teilen der Einkommensverteilung verbunden ist: In dem Maße, wie sich α minus (plus) unendlich nähert, konvergiert der verallgemeinerte Mittelwert gegen die niedrigsten (höchsten) in der Gesellschaft beobachteten Einkommen. Die Ordnung α kann daher als Maß für das Niveau der (Un-)Gleichheitsaversion betrachtet werden, wobei bei einem niedrigeren Wert für α der unteren Hälfte der Verteilung ein höheres Gewicht beigemessen wird. Für $\alpha = 1$ entspricht der verallgemeinerte Mittelwert dem arithmetischen Mittel unter der Annahme ungleichheitsneutraler Präferenzen, während Werte für α, die kleiner als 1 sind, eine Ungleichheitsaversion implizieren. Bei Gleichverteilung der Einkommen auf die Erwerbsbevölkerung sind alle verallgemeinerten Mittelwerte gleich dem arithmetischen Mittel (dies wird als „Normalisierungseigenschaft" der verallgemeinerten Mittelwerte bezeichnet). In diesem Kapitel wird für α ein Wert von -1 angenommen, um den untersten Teil der Einkommensverteilung stärker zu gewichten.

Verallgemeinerte Mittelwerte für $\alpha < 1$ werden im Allgemeinen als Messgrößen der gesellschaftlichen Wohlfahrt interpretiert. Diese Interpretation beruht auf der Beobachtung von Atkinson (1970), dass es für jeden verallgemeinerten Mittelwert ein gleichverteiltes Einkommensniveau gibt, das die gleiche Wohlfahrt stiften würde wie die ursprüngliche Verteilung. Durch Normalisierung des verallgemeinerten Mittelwerts – oder seines gleichverteilten Einkommensäquivalents – durch das arithmetische Mittel erhält man ein Maß des Wohlfahrtsverlusts auf Grund von Ungleichheit. Dies ist als Atkinsons Klasse von Ungleichheitsmaßen bekannt geworden. Formal lässt sich dies für $\alpha < 1$ wie folgt darstellen:

$$I_A=\frac{W_A(y)-W_{GM}(y,\alpha)}{W_A(y)}=1-\frac{W_{GM}(y,\alpha)}{W_A(y)}$$

Der Ungleichheitsindex von Atkinson reicht von 0 (Gleichverteilung der Einkommen) bis 1 (Konzentration aller Einkommen in den Händen einer einzigen Person) und nimmt mit α ab. Er misst den in Prozent des arithmetischen Mittels ausgedrückten Wohlfahrtsverlust auf Grund der Ungleichheit der Einkommensverteilung.

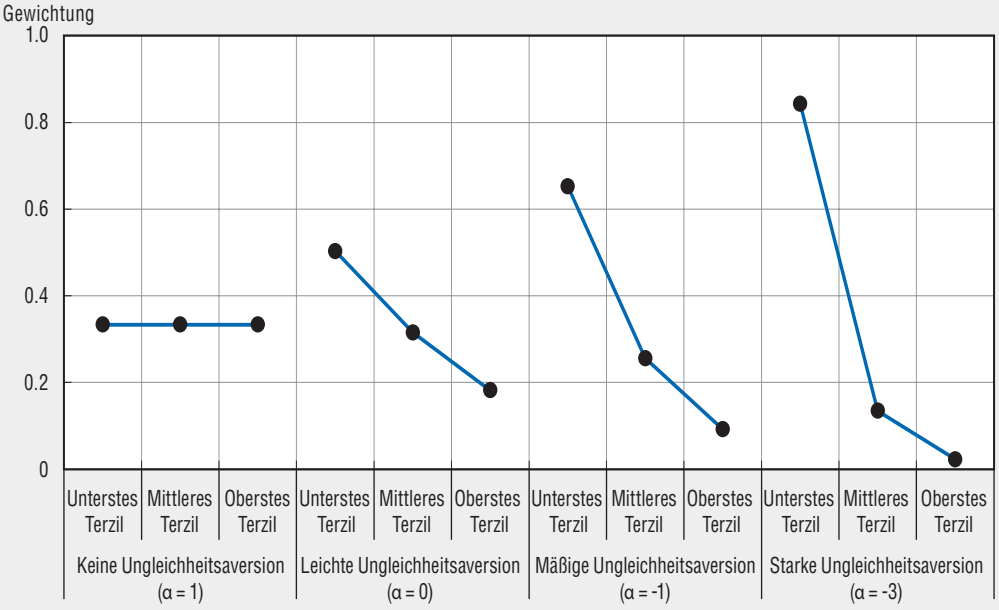
Um die Rolle der Ungleichheitsaversion für den verallgemeinerten Mittelwert der Einkommen zu veranschaulichen, werden in der nachstehenden Abbildung die impliziten Gewichtungen für die jeweiligen Terzile der Einkommensverteilung für ein repräsentatives OECD-Land in folgenden Fällen dargestellt: keine Ungleichheitsaversion, leichte Ungleichheitsaversion ($\alpha = 0$), mäßige Ungleichheitsaversion ($\alpha = -1$) und starke Ungleichheitsaversion ($\alpha = -3$). Bei Annahme keiner Ungleichheitsaversion erhält jedes Terzil die gleiche Gewichtung von einem Drittel. Bei leichter Ungleichheitsaversion wird das unterste Terzil mit der Hälfte gewichtet, das mittlere mit ungefähr einem Drittel und das oberste mit dem Rest. Bei mäßiger Ungleichheitsaversion erhält das unterste Terzil eine Gewichtung von zwei Dritteln, das zweite Terzil 25% und das oberste Terzil 10%. Bei starker Ungleichheitsaversion beträgt die Gewichtung für das unterste Terzil 85%, für das mittlere Terzil 13% und für das oberste Terzil 2%.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Die Rolle der Ungleichheitsaversion für die Einkommensqualität

Implizite Gewichtungen nach Terzilen der Einkommensverteilung für unterschiedliche Niveaus von Ungleichheitsaversion



Anmerkung:
Die implizite Gewichtung für jede Beobachtung i = 1, 2,..., N in der Verteilung wird berechnet als $\omega_i = \frac{y_i^{\alpha}}{y_i}$. Danach werden die Gewichtungen normalisiert, in Terzilen aggregiert und der Länderdurchschnitt ermittelt.
Quelle: OECD-Berechnungen auf Basis der Verdienststrukturerhebung (VSE) für europäische Staaten, nationaler Arbeitskräfteerhebungen für Chile, Israel, Mexiko und die Vereinigten Staaten, nationaler Haushaltserhebungen für Australien, Kanada und Korea sowie der OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en* für Neuseeland und Japan.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132431*

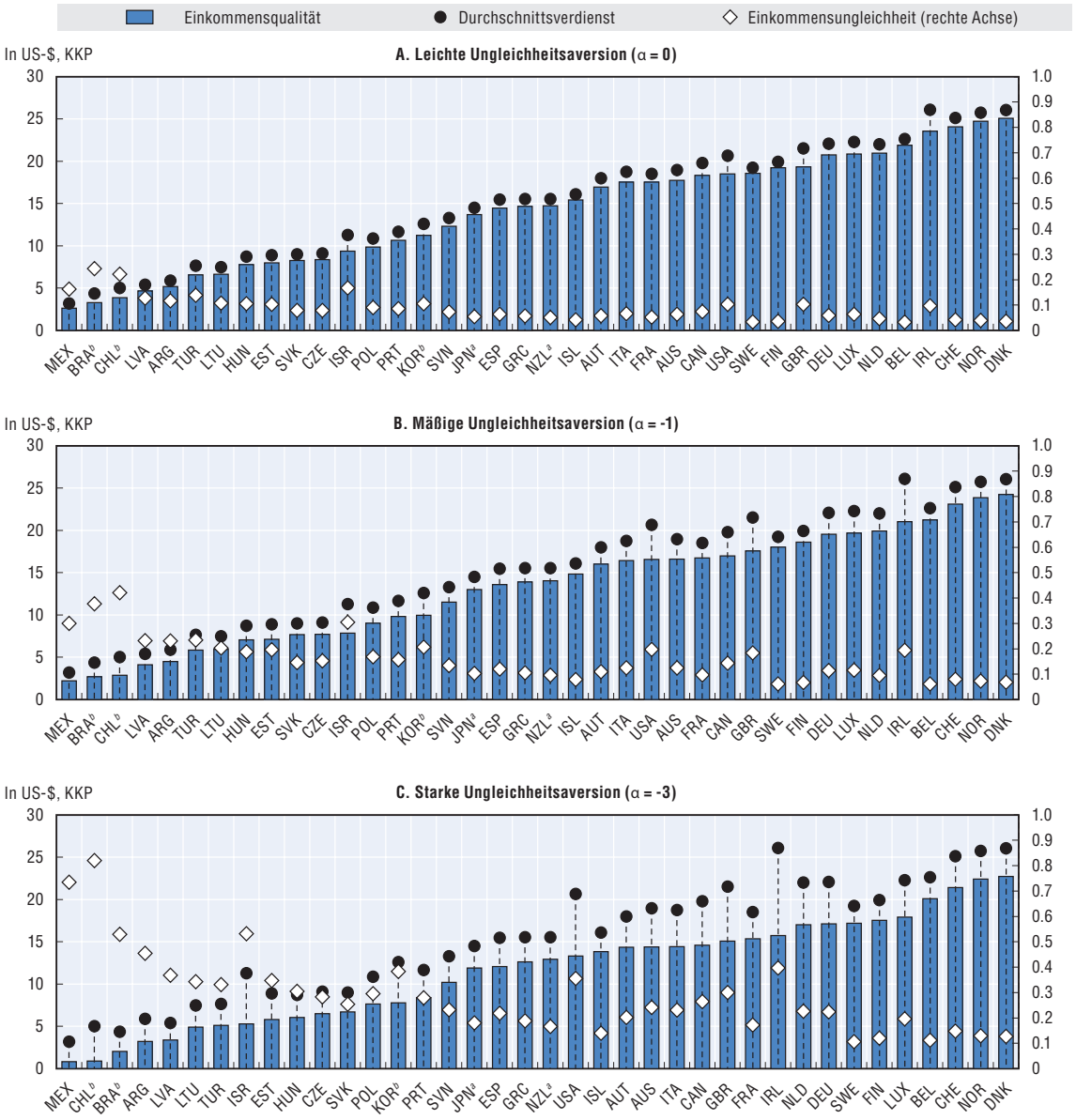
geringes Gewicht auf dem obersten Terzil (10%). Dieser Wert wird für die Analyse in Abschnitt 3 verwendet.

Abbildung 3.2 zeigt die Länderrangfolge bei der Einkommensqualität für leichte, mäßige und starke Ungleichheitsaversion.

- *Durchschnittsverdienst*. In Norwegen, Dänemark und der Schweiz beträgt der Durchschnittsverdienst über 25 US-$ pro Stunde, während er in mehreren mittel- und osteuropäischen Ländern, der Türkei und den baltischen Staaten unter 10 US-$ pro Stunde und in den vier in Abbildung 3.2 aufgeführten lateinamerikanischen Ländern bei rd. 5 US-$ pro Stunde liegt.
- *Einkommensungleichheit*. Die stärkste Ungleichheit bei der Einkommensverteilung weisen lateinamerikanische Länder auf, während in skandinavischen Ländern und in Belgien der geringste Grad an Ungleichheit verzeichnet wird. Alles in allem ist in Ländern mit niedrigerem Durchschnittsverdienst tendenziell eine höhere Einkommensungleichheit festzustellen.
- *Einkommensqualität*. Die Länderrangfolge bei der Einkommensqualität insgesamt scheint nicht sehr stark vom gewählten Grad an Ungleichheitsaversion beeinflusst zu werden. Dänemark, Norwegen und die Schweiz stehen durchweg an der Spitze

Abbildung 3.2 **Durchschnittsverdienst, Einkommensungleichheit und Gesamteinkommensqualität, nach Ländern**

Kaufkraftbereinigter Bruttostundenverdienst in US-Dollar, 2010



a) Berechnungen auf Basis der OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en* für Vollzeitbeschäftigte.
b) 2009 anstatt 2010.
Quelle: OECD-Berechnungen auf Basis der Verdienststrukturerhebung (VSE) für europäische Staaten, nationaler Arbeitskräfteerhebungen für Argentinien, Brasilien, Chile, Israel, Mexiko und die Vereinigten Staaten, nationaler Haushaltserhebungen für Australien, Kanada und Korea sowie der OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en* für Neuseeland und Japan.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132222*

der Rangfolge für die Einkommensqualität, während für lateinamerikanische sowie mittel- und osteuropäische Länder und die Türkei durchgehend eine niedrige Einkommensqualität festgestellt wird. Allerdings kann das unterstellte Niveau an Ungleichheitsaversion bedeutende Auswirkungen auf die Rangfolge von Ländern mit ähnlich hohem Durchschnittsverdienst haben. So liegt beispielsweise Irland bei leichter Ungleichheitsaversion an 4. Stelle der Rangliste, steigt aber bei Annahme

einer starken Ungleichheitsaversion auf den 10. Platz ab. Auch die Vereinigten Staaten fallen in der Länderrangliste vom 12. auf den 18. Platz, wenn anstatt einer leichten eine starke Ungleichheitsaversion unterstellt wird. Dagegen rücken Länder mit gleichmäßigerer Einkommensverteilung in der Länderrangliste auf, wenn eine stärkere Ungleichheitsaversion unterstellt wird. Beispielsweise verbessert sich Finnland vom 10. Rang bei leichter Ungleichheitsaversion auf den 6. Platz bei starker Ungleichheitsaversion, während Schweden vom 11. auf den 7. Platz aufsteigt

Arbeitsmarktsicherheit

Die effiziente Reallokation der Arbeitskräfte zwischen Unternehmen und Sektoren ist für das Wirtschaftswachstum und somit den Durchschnittsverdienst und das Durchschnittseinkommen von entscheidender Bedeutung. Der kontinuierliche Prozess der Arbeitsplatzreallokation zieht für die Arbeitskräfte allerdings auch hohe Anpassungskosten nach sich und löst bei ihnen u.U. Besorgnis über die Arbeitsplatzsicherheit aus, was negative Auswirkungen auf die Lebensqualität des Einzelnen sowie die gesamte Gesellschaft haben kann. Die Arbeitsplatzsicherheit scheint tatsächlich eine wichtige Determinante für das Wohlergehen des Einzelnen zu sein. Wenn Arbeitskräfte z.B. im Rahmen des European Social Survey (ESS) oder dem International Social Survey Programme (ISSP) nach ihren Präferenzen in Bezug auf verschiedene Aspekte der Beschäftigung gefragt werden, wird in nahezu allen Ländern, für die Daten verfügbar sind, die Arbeitsplatzsicherheit durchgängig als wichtigster Aspekt genannt (Green, 2009; OECD, 2011a). Die Bedeutung der Arbeitsmarktsicherheit für das Wohlergehen des Einzelnen wurde ebenfalls in mehreren Studien aufgezeigt, die sich mit dem Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit und Aspekten des Wohlergehens, wie der Lebenszufriedenheit und der Gesundheit, befassen (z.B. Green, 2011). Der Einfluss der Arbeitsplatzsicherheit kann jedoch weit über die Lebensqualität der Arbeitskräfte hinausgehen. So kann sich Arbeitsplatzunsicherheit auf die Unternehmensergebnisse auswirken, da sie die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitskräfte, die Investitionen in den Erwerb unternehmensspezifischer Kompetenzen und die Produktivität verringert, ebenso wie auf die Gesellschaft als Ganzes, da sie die politischen Ansichten der Bevölkerung, das Verbrauchervertrauen und die Ersparnisbildung beeinflusst und zu sozialen Unruhen führt.

Die Arbeitsmarktunsicherheit wird durch das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosenversicherung definiert …

In der Mehrheit der Rahmenkonzepte zur Evaluierung der Beschäftigungsqualität wird die Arbeitsplatzsicherheit anhand der Häufigkeit der befristeten Beschäftigung oder des Anteils der Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit gemessen (OECD, 2013c). Obwohl sich beide Indikatoren auf wichtige und objektiv messbare Determinanten der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlusts beziehen, ermöglichen sie keine verlässlichen Vergleiche zwischen den einzelnen Ländern oder im Zeitverlauf. Ländervergleiche der Arbeitsplatzsicherheit, die auf dem Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse basieren, können irreführend sein, weil die Bestimmungen für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse zwischen den verschiedenen Ländern stark variieren. Tatsächlich ist die Häufigkeit der befristeten Beschäftigung in erster Linie eher eine Messgröße der Zweiteilung des Arbeitsmarkts als der durchschnittlichen Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Kapitel 4). Der Anteil der Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit umfasst sowohl Eigenkündigungen als auch unfreiwillige Arbeitsplatzverluste und stellt daher vor allem eine Messgröße der Arbeitskräftefluktuation dar. Vergleiche im Zeitverlauf sind insofern problematisch, als beide Indikatoren in der Regel eine prozyklische Entwick-

lung der Arbeitsplatzsicherheit unterstellen, während diese Entwicklung normalerweise als antizyklisch betrachtet wird, da das Risiko eines Arbeitsplatzverlusts während einer Rezession zunimmt[11]. In Eurofound (2012a) wird ein komplexerer Ansatz verfolgt, indem ein synthetischer Indikator der „Perspektiven" vorgeschlagen wird, der auf den Aussagen zur empfundenen Arbeitsplatzsicherheit, den empfundenen Karriereaussichten bzw. der Vertragsart basiert. Wenngleich dieser Indikator auf Grund seines zukunftsgerichteten Charakters attraktiv scheint, lassen sich die durch die Fragen zur Arbeitsplatzsicherheit und den Karrierechancen gewonnenen Informationen nicht ohne weiteres interpretieren[12].

In diesem Kapitel wird bei der Analyse der Arbeitsmarktsicherheit davon ausgegangen, dass die Besorgnis über die Arbeitsplatzunsicherheit nicht nur aus der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlusts, sondern auch aus den zu erwartenden Kosten im Fall eines Arbeitsplatzverlusts resultiert. In der Vergangenheit wurde die Bedeutung der zu erwartenden Kosten zwar in mehreren Studien hervorgehoben (OECD, 1997; Anderson und Pontusson, 2007; de Cuyper et al., 2008; Green, 2011), sie wurde bisher aber nicht in den Rahmenkonzepten für die Messung der Beschäftigungsqualität berücksichtigt. Konkret gelten die zu erwartenden Kosten im Fall eines Arbeitsplatzverlusts als eine Funktion der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu bleiben, bzw. der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit sowie des Grads, bis zu dem Verdiensteinbußen während der Arbeitslosigkeit durch die Arbeitslosenversicherung kompensiert werden. In diesem Kapitel bezieht sich das Arbeitslosigkeitsrisiko auf die zu erwartenden Kosten der Arbeitslosigkeit, wenn keine Arbeitslosenversicherung existiert, und es entspricht der objektiven Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden und arbeitslos zu bleiben. Das Arbeitslosigkeitsrisiko gibt Aufschluss über die Zeitdauer in einem Jahr, während der ein Erwerbstätiger voraussichtlich arbeitslos sein wird, oder, falls die Annahme zu Grunde liegt, dass sich der Wert der Beschäftigung nur auf den Verdienst bezieht, den sie den einzelnen Arbeitskräften verschafft, über die durchschnittlich zu erwartenden Verdiensteinbußen infolge des Arbeitslosigkeitsrisikos im Verhältnis zum vorherigen Verdienst[13]. Die aggregierte Arbeitsmarktunsicherheit setzt sich aus der Kombination von Arbeitslosigkeitsrisiko und Arbeitslosenversicherung zusammen. Das hier verwendete Konzept geht über die Unsicherheit am aktuellen Arbeitsplatz hinaus und trägt auch der Sicherheit der Arbeitskräfte Rechnung, die am Arbeitsmarkt teilnehmen, sowie der Arbeitskräfte, bei denen das nicht der Fall ist. Dieses weitergefasste Konzept wird als Arbeitsmarktunsicherheit bezeichnet[14].

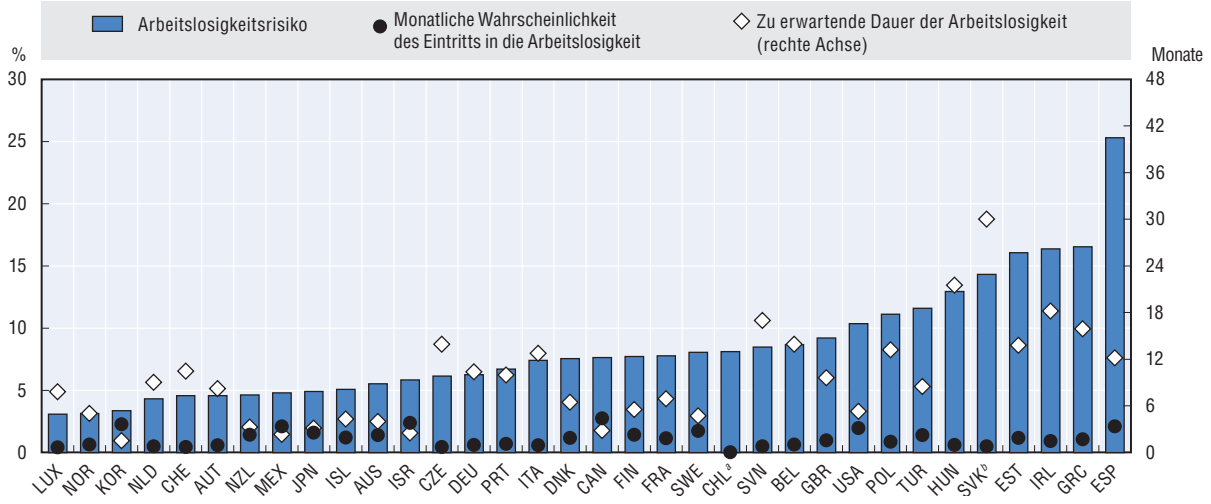
Um den Grad der Arbeitsmarktunsicherheit in den einzelnen Ländern und für verschiedene Gruppen zu dokumentieren, wird in diesem Kapitel ein Mix aus aggregierten sowie auf individueller Ebene erhobenen Daten herangezogen. Aggregierte Daten eignen sich für länderübergreifende Vergleiche des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung am besten, zumal sie in den einzelnen Ländern den größten Erfassungsbereich abdecken und darüber hinaus eine hohe Validität besitzen, weil sie in der Regel von amtlichen Statistiken und Indikatoren zum Arbeitsmarkt abgeleitet werden. Auf individueller Ebene erhobene Daten bieten den Vorteil, dass für verschiedene sozioökonomische Gruppen und je nach Status des letzten Beschäftigungsverhältnisses vor Eintreten der Arbeitslosigkeit (z.B. befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung) Messgrößen des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung konstruiert werden können. Sie sind auch besser geeignet, um die Bestimmungsfaktoren des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung ebenso wie ihre Auswirkungen auf das subjektive Wohlbefinden zu analysieren. Aggregierte Daten werden daher zur Dokumentation des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung in den einzelnen Ländern verwendet, während auf individueller Ebene erhobene Daten zur Beschreibung von Mustern in den einzelnen Arbeitskräftekategorien sowie für Analysezwecke genutzt werden.

... wobei das Arbeitslosigkeitsrisiko anhand der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit gemessen wird ...

Abbildung 3.3 zeigt das Arbeitslosigkeitsrisiko in den einzelnen OECD-Ländern nach seinen objektiven Komponenten unter Verwendung von Daten über die Zugänge in bzw. die Abgänge aus Arbeitslosigkeit aus der *OECD Unemployment Duration Database* für 2010. Diese Informationen können verwendet werden, um die monatliche Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Arbeitslosigkeit (Messgröße der Arbeitsplatzsicherheit) und die durchschnittlich zu erwartende Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit in Monaten zu ermitteln, was dem Gegenteil der Wahrscheinlichkeit entspricht, im Fall von Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Messgröße der Beschäftigungsfähigkeit). Das Produkt der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit gibt Aufschluss über das aggregierte Arbeitslosigkeitsrisiko. Die Abbildung veranschaulicht erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, sowohl im Hinblick auf die Größenordnung des aggregierten Arbeitslosigkeitsrisikos als auch die relative Bedeutung seiner verschiedenen Komponenten. Das aggregierte Arbeitslosigkeitsrisiko ist in Estland, Griechenland, Irland, der Slowakischen Republik und Spanien am höchsten, wobei es sich hauptsächlich um Länder handelt, in denen die Arbeitslosigkeit infolge der weltweiten Finanzkrise drastisch gestiegen ist. In Korea, Luxemburg und Norwegen hingegen ist es am niedrigsten. Das Risiko, in einem gegebenen Monat arbeitslos zu werden, reicht von weniger als 5 je 1 000 Beschäftigte in Ländern wie der Tschechischen Republik, Luxemburg und der Schweiz bis zu rd. 25 je 1 000 Beschäftigte in Ländern wie Kanada,

Abbildung 3.3 **Das Arbeitslosigkeitsrisiko und seine Komponenten in den OECD-Ländern**

Arbeitslosigkeitsrisiko (in % der Zeitdauer), Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden (in % der Beschäftigten), und zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit (in Monaten), nach Ländern, 2010



Anmerkung: **Arbeitslosigkeitsrisiko**: Monatliche Wahrscheinlichkeit des Eintritts in die Arbeitslosigkeit multipliziert mit der durchschnittlich zu erwartenden Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit. **Wahrscheinlichkeit des Eintritts in die Arbeitslosigkeit:** Verhältnis zwischen der Zahl der Personen, die seit weniger als einem Monat arbeitslos sind, und der Zahl der Personen, die einen Monat zuvor beschäftigt waren. **Zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit**: Gegenteil der Wahrscheinlichkeit des Abgangs aus der Arbeitslosigkeit, wobei letztere definiert ist als 1 abzüglich des Verhältnisses zwischen der Zahl der Personen, die seit mindestens einem Monat arbeitslos sind, und der Zahl der Personen, die einen Monat zuvor arbeitslos waren. Wegen näherer Einzelheiten vgl. den online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel (*www.oecd.org/employment/outlook*).

a) Für Chile sind keine Informationen über Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit verfügbar. Das aggregierte Arbeitslosigkeitsrisiko wird näherungsweise durch die tatsächliche Arbeitslosenquote ermittelt.

b) In der Slowakischen Republik ist die zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit bei 30 Monaten zensiert.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Datenbank OECD Labour Market Statistics (database), *http://dx.doi.org/10.1787/data-0322-en*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132241*

Israel und Korea. Die durchschnittliche Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit erstreckt sich von weniger als drei Monaten in Kanada, Israel, Korea und Mexiko bis zu 18 Monaten oder mehr in Ungarn, Irland und der Slowakischen Republik.

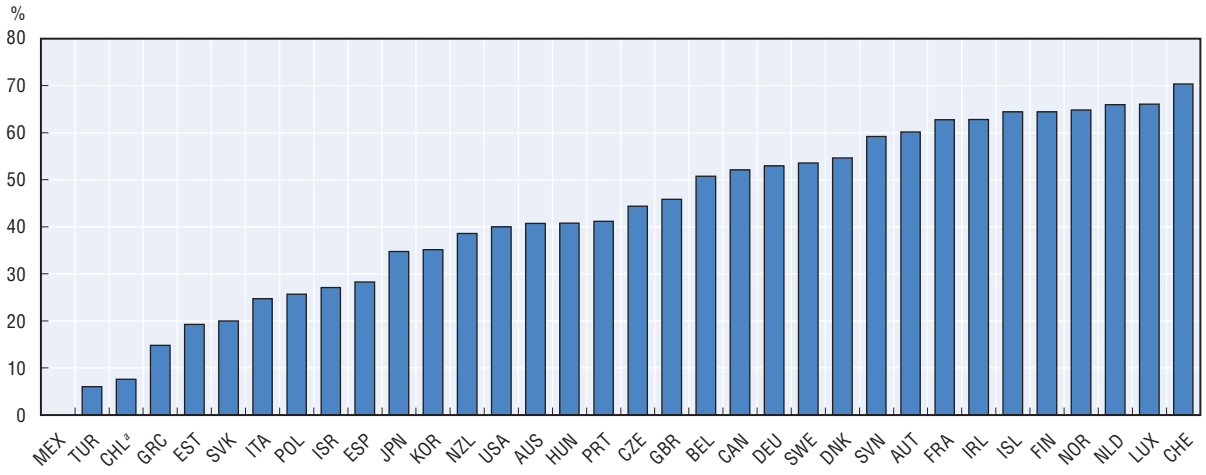
Wenngleich die *OECD Unemployment Duration Database* genutzt werden kann, um für nahezu alle OECD-Länder aggregierte Messgrößen des Arbeitslosigkeitsrisikos zu konstruieren, weist sie auch gewisse Einschränkungen auf. Um die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und die durchschnittliche Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit zu messen, muss erstens davon ausgegangen werden, dass alle Personen, die arbeitslos werden, zuvor eine Beschäftigung hatten, und dass alle Personen, die aus der Arbeitslosigkeit abgehen, in eine Beschäftigung übergehen. Etwaige Zugänge zur bzw. Abgänge aus der Erwerbsbevölkerung werden daher nicht berücksichtigt. Zweitens ermöglichen es die Daten auf Grund des Querschnittscharakters nicht, Einzelpersonen im Zeitverlauf zu beobachten und somit die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und die zu erwartende Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit je nach Status des letzten Beschäftigungsverhältnisses vor Eintreten der Arbeitslosigkeit zu dokumentieren. Aus diesem Grund ist die Konstruktion separater Messgrößen der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und der zu erwartenden Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit je nachdem, ob es sich beim letzten Beschäftigungsverhältnis um eine Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung oder eine befristete bzw. unbefristete Beschäftigung handelte, nicht möglich. Um diesen beiden Aspekten Rechnung zu tragen, werden für die europäischen Länder auf individueller Ebene erhobene Paneldaten aus der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) herangezogen. Die resultierenden Messgrößen der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, der zu erwartenden Dauer von Zeiten der Arbeitslosigkeit sowie des Arbeitslosigkeitsrisikos auf Länderebene sind in dem online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel dokumentiert (OECD, 2014a, *www.oecd.org/employment/outlook*) und liefern ein qualitativ ähnliches Bild des Arbeitslosigkeitsrisikos wie die auf der Basis der OECD Unemployment Duration Database. So beträgt die paarweise Korrelation für die Länder, für die sie anhand beider Datenquellen berechnet werden kann, über 0,7. Dieses Ergebnis gewährleistet auch in gewissem Maße, dass die Nichtberücksichtigung von Übergängen zur und aus der Erwerbsbevölkerung bei länderübergreifenden Vergleichen des Arbeitslosigkeitsrisikos kein wesentliches Problem ist. Die auf Mikrodaten basierenden Ergebnisse nach sozioökonomischer Gruppe und Status des letzten Beschäftigungsverhältnisses werden in Abschnitt 3 erörtert.

... und die Arbeitslosenversicherung anhand des effektiven Niveaus der Risikoabsorption durch das Steuer- und Transfersystem

Ländervergleiche der Arbeitslosenversicherung beziehen sich in der Regel auf die Höhe der Arbeitslosenversicherungsleistungen, gemessen an der Ersatzquote des vorherigen Verdiensts während eines beliebigen Referenzzeitraums und für verschiedene Haushaltstypen (OECD, 2007). Solche Vergleiche liefern zwar sehr nützliche Hinweise über den Umfang der Arbeitslosenunterstützung, sie tragen den länderspezifischen Unterschieden beim Risiko und der Art der Arbeitslosigkeit jedoch nicht Rechnung und ermöglichen es daher nicht, die Wirksamkeit der Arbeitslosenversicherung im Hinblick auf die Absorption des Arbeitslosigkeitsrisikos in einem bestimmten Land zu messen. Um Aufschluss über die Wirksamkeit der Absicherung gegen das Arbeitslosigkeitsrisiko in einem bestimmten Land zu erhalten, konzentriert sich dieses Kapitel auf die *effektiven* Ersatzquoten, die auf einer Kombination aus Erfassungsgrad und Höhe der Arbeitslosenversicherungsleistungen, der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfeleistungen basieren[15]. In Abbildung 3.4 sind die resultierenden Messgrößen der effektiven Arbeitslosenversicherung in den OECD-Ländern unter Verwendung von Daten aus dem Jahr 2010 wiedergegeben. Der effektive Versicherungs-

Abbildung 3.4 **Effektive Arbeitslosenversicherung in den OECD-Ländern**

Prozentsatz des vorherigen Nettoverdiensts im Durchschnitt der verschiedenen Haushaltstypen, 2010



Anmerkung: **Effektive Arbeitslosenversicherung:** Erfassungsgrad der Arbeitslosenversicherung multipliziert mit der durchschnittlichen Nettoersatzquote der Arbeitslosengeldempfänger, wozu einmal der Erfassungsgrad der Arbeitslosenhilfe multipliziert mit der durchschnittlichen Nettoersatzquote der Arbeitslosenhilfeempfänger und darüber hinaus der Anteil der Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben [bzw. das Verhältnis zwischen der Zahl der Sozialhilfeempfänger und der Zahl der Arbeitslosen, falls es niedriger ist], multipliziert mit der Ersatzquote der Sozialhilfeempfänger hinzugerechnet wird. In den durchschnittlichen Ersatzquoten der Empfänger von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe sind die Familienleistungen, das Wohngeld und die Sozialhilfeleistungen gegebenenfalls berücksichtigt.

a) Die Ersatzquoten für Chile wurden auf der Basis von Daten aus dem Jahr 2011 berechnet.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Datenbanken OECD Benefit Recipients Database, OECD Labour Market Programmes (database), *http://dx.doi.org/10.1787/data-0312-en* und OECD Taxes and Benefits (database), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132260*

schutz ist in Finnland, Island, Luxemburg, Norwegen, den Niederlanden und der Schweiz am größten, was sich daraus erklärt, dass sowohl der Erfassungsgrad als auch die Ersatzquoten verhältnismäßig hoch sind. Er ist in Chile, Estland, Griechenland, der Slowakischen Republik und der Türkei am geringsten, was in der Regel auf einen niedrigen Erfassungsgrad zurückzuführen ist. In der Mehrheit der Länder machen die Arbeitslosenversicherungsleistungen den Großteil der Einkommensstützung im Fall von Arbeitslosigkeit aus. Arbeitslosenhilfe hingegen ist in Australien und Neuseeland die einzige Form der Arbeitslosenunterstützung und spielt auch in Deutschland, Ungarn, Irland und dem Vereinigten Königreich eine relativ wichtige Rolle. Mexiko verfügte 2010 über kein nationales System der Arbeitslosenunterstützung, vor kurzem wurde aber die Einrichtung eines solchen Systems vorgeschlagen.

Um die effektive Versicherung für die verschiedenen sozioökonomischen Gruppen und nach dem Status des letzten Beschäftigungsverhältnisses zu messen, werden Daten aus EU-SILC herangezogen. Das Konzept des Versicherungsschutzes gleicht im Prinzip dem, das für den länderübergreifenden Vergleich in Abbildung 3.4 verwendet wurde, da versucht wird, den Zugang zur Arbeitslosenunterstützung, ihre Höhe gemessen am Erwerbsersatzeinkommen, die maximale Bezugsdauer sowie die Progressivität des Steuersystems zu berücksichtigen. Es unterscheidet sich jedoch in mehreren wesentlichen Punkten. Erstens umfasst es neben den Arbeitslosengeldleistungen und den Sozialhilfeleistungen gesetzlich vorgeschriebene Abfindungszahlungen sowie andere Leistungen[16]. Zweitens erfolgt die Berechnung vor Berücksichtigung der Steuern und der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung. Drittens werden bei der Berechnung der effektiven Ersatzquote wie beim Vergleich auf der Basis von aggregierten Daten neben dem Erfassungsgrad auch das tatsächliche vorherige Verdienstniveau und die Haushaltszusammensetzung berücksichtigt. Trotz dieser Unterschiede weisen

die aggregierte Messgröße der effektiven Versicherung und die auf Mikrodaten basierende Messgröße einen statistisch signifikanten positiven Zusammenhang in den Ländern auf, für die sie berechnet werden können, wobei die paarweise Korrelation rd. 0,6 beträgt. Die resultierenden Messgrößen der effektiven Arbeitslosenversicherung werden in dem online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel (OECD, 2014a) eingehender erörtert. Die Mikrodaten können auch verwendet werden, um den Zusammenhang zwischen dem Erfassungsgrad und dem Leistungsanspruch auf der Basis von Informationen über bisherige Erwerbsbiografien und länderspezifische Beitragsregelungen zu analysieren. Dies wird in Kasten 3.4 erörtert.

Kasten 3.4 **Verwendung des Erfassungsgrads der Arbeitslosenunterstützung als Hilfsvariable für den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung**

Der Erfassungsgrad der Arbeitslosenunterstützung wird hier gemessen als Anteil der Arbeitslosen gemäß ILO-Definition, die Arbeitslosenunterstützungsleistungen beziehen. Es wird jeweils ein separater Erfassungsgrad nach Art der Unterstützungsleistungen berechnet, was für Länder wie Deutschland, Ungarn und Irland von Bedeutung ist, wo beim effektiven Versicherungsschutz zwei Formen der Arbeitslosenunterstützung eine wichtige Rolle zukommt.

Der Erfassungsgrad der Arbeitslosenunterstützung wird häufig als Leistungsanspruch interpretiert, d.h. als Anteil der Arbeitslosen, die Anspruch auf Arbeitslosenunterstützungsleistungen haben, und diese Interpretation wird auch in diesem Kapitel zu Grunde gelegt. Der Erfassungsgrad gibt Aufschluss über den *ursprünglichen* Leistungsanspruch bei Eintreten einer Arbeitslosigkeit ebenso wie den *weiteren* Leistungsanspruch, falls sich der Zeitraum der Arbeitslosigkeit verlängert und sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die ursprüngliche Leistungsbezugsdauer endet. Die Interpretation des Erfassungsgrads als Leistungsanspruch ist jedoch nicht ganz unproblematisch, insbesondere wenn über den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung der Beschäftigten im Fall von Arbeitslosigkeit informiert werden soll. Die Interpretation des Erfassungsgrads als Ex-ante-Leistungsanspruch wird durch folgende Hauptfaktoren erschwert:

- Der Erfassungsgrad bezieht sich nicht nur auf den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung der Arbeitslosen, sondern auch darauf, inwieweit anspruchsberechtigte Arbeitslose ihren Anspruch geltend machen.
- Die Zielgruppe für die Messung des Erfassungsgrads umfasst Arbeitslose gemäß ILO-Definition, d.h. Personen, die nicht beschäftigt sind, dem Arbeitsmarkt aber zur Verfügung stehen und sich aktiv um eine Stelle bemühen, was sich u.U. von der Definition von Zielgruppe der für die Verwaltung der Arbeitslosenunterstützungsleistungen zuständigen amtlichen Stellen der einzelnen Länder unterscheidet.
- Der Erfassungsgrad berücksichtigt alle Arbeitslosen, unabhängig vom Grund, aus dem das letzte Beschäftigungsverhältnis beendet wurde. In vielen OECD-Ländern werden Arbeitslosenunterstützungsleistungen nur freigesetzten Arbeitskräften gewährt, womit Personen, die selbst kündigen und aus diesem Grund arbeitslos werden, ausgeschlossen sind.

Leider sind direkte Daten über den Leistungsanspruch nicht für viele Länder auf vergleichbarer Basis vorhanden. Unter Verwendung von auf individueller Ebene erhobenen Paneldaten aus der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) ist es jedoch möglich, auf der Basis von Erwerbsbiografien einzelner Personen und länderspezifischen Beitragsregelungen Messgrößen des ursprünglichen Leistungsanspruchs zu konstruieren. Konkret ist der ursprüngliche Leistungsanspruch definiert als Anteil der zu einem bestimmten Zeitpunkt Beschäftigten, die in der jeweiligen Mindestversicherungszeit die für den ursprünglichen Leistungsanspruch erforderliche Mindestanzahl an Monaten beschäftigt waren. Angesichts der verhältnismäßig kurzen Paneldimension von EU-SILC wurde der Referenzzeitraum in Ländern mit relativ langen Beitrags- oder Mindestversicherungszeiten (z.B. der Slowakischen Republik, Spanien) auf drei Jahre begrenzt.

In der nachstehenden Abbildung wird der Erfassungsgrad der Arbeitslosenunterstützung und der ursprüngliche Leistungsanspruch in verschiedenen Arbeitskräftekategorien im Durchschnitt der europäischen Länder verglichen. Daraus geht hervor, dass der ursprüngliche Leistungsanspruch wesentlich höher ist als der

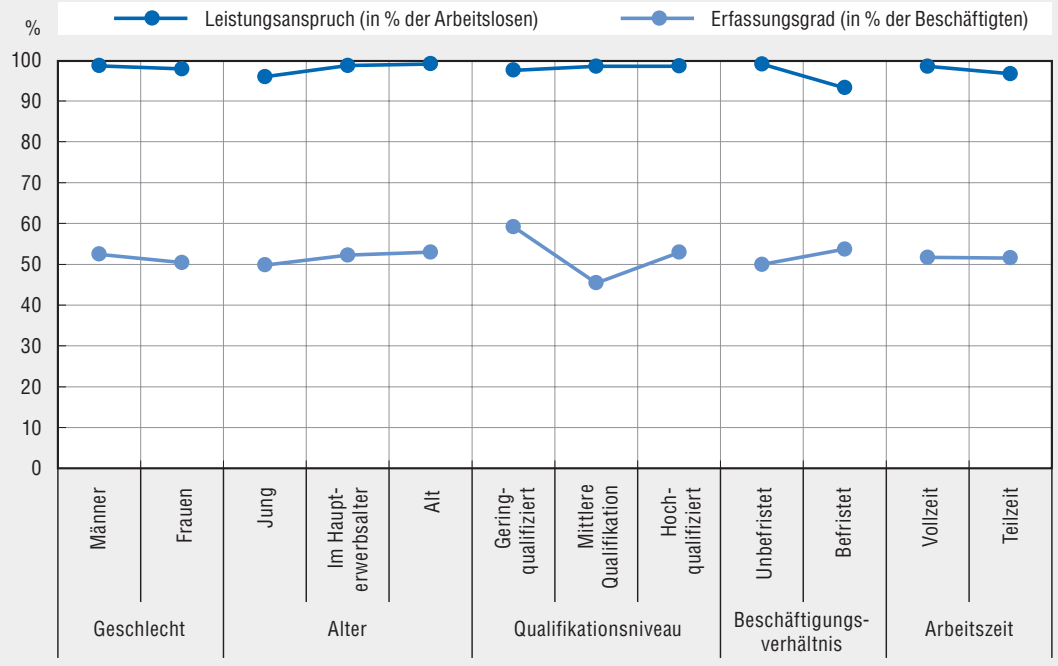
(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Erfassungsgrad. Wenngleich die Größenordnungen dieser Prozentsätze mit gewisser Vorsicht interpretiert werden sollten, sind diese Ergebnisse plausibel. Der Erfassungsgrad ist wahrscheinlich niedriger, weil er die Zahl der auf Arbeitslosenunterstützung gestellten Anträge und nicht den potenziellen Leistungsanspruch widerspiegelt, sowohl dem ursprünglichen als auch dem weiteren Leistungsanspruch Rechnung trägt und alle Arbeitslosen berücksichtigt, unabhängig vom Grund, aus dem das letzte Beschäftigungsverhältnis beendet wurde. Die in den verschiedenen Arbeitskräftekategorien zu beobachtenden Tendenzen sind in der Regel ähnlich, sie weisen allerdings auch einige deutliche Unterschiede auf. Den beiden Indikatoren zufolge erhalten Männer, ältere Arbeitskräfte und Vollzeitbeschäftigte mit größerer Wahrscheinlichkeit Leistungen. Dies könnte sich aus der Rolle erklären, die die Arbeitsmarktbindung im Hinblick auf den ursprünglichen Leistungsanspruch und den Leistungsbezug spielt. Die beiden Messgrößen liefern indessen widersprüchliche Erkenntnisse in Bezug auf die Rolle des Qualifikationsniveaus und des Beschäftigungsverhältnisses. Der ursprüngliche Leistungsanspruch steigt mit zunehmendem Qualifikationsniveau und ist für Arbeitskräfte in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen höher, was mit der stärkeren Arbeitsmarktbindung dieser Kategorien im Einklang steht. Etwas überraschend ist jedoch, dass der Erfassungsgrad unter befristet Beschäftigten höher und unter Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation niedriger ist. Die Gründe für dieses Ergebnis sind nicht ganz klar. Eine mögliche Erklärung ist, dass dies auf systematische Unterschiede bei der relativen Bedeutung von Eigenkündigungen und unfreiwilligen Arbeitsplatzverlusten zurückzuführen ist. Da Eigenkündigung im Fall von befristeten Arbeitskräften weniger häufig sind, könnte dies den Erfassungsgrad zu Gunsten befristeter Arbeitskräfte verzerren. Angesichts dieser Einschränkungen bei der Verwendung des Erfassungsgrads auf Ebene der Arbeitskräftekategorien erfolgt die Berechnung des effektiven Versicherungsschutzes nach Arbeitskräftekategorie in Abschnitt 3 auf der Basis des Leistungsanspruchs.

Erfassungsgrad und Leistungsanspruch in verschiedenen Arbeitskräftekategorien

In Prozent der Beschäftigten bzw. Arbeitslosen, im Durchschnitt der europäischen Länder, 2010



Anmerkung: **Erfassungsgrad**: Zahl der Arbeitslosenunterstützungsempfänger im Verhältnis zur Zahl der Arbeitslosen gemäß ILO-Definition. **Leistungsanspruch**: Zahl der Beschäftigten, die im Referenzzeitraum die für den ursprünglichen Leistungsanspruch erforderliche Mindestanzahl an Monaten beschäftigt waren, im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten mit vollständiger Erwerbsbiografie für die gesamte Mindestversicherungszeit. Wegen näherer Einzelheiten, vgl. den online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel (*www.oecd.org/employment/outlook*).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132450

Das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosenversicherung sind wichtige Determinanten für die Lebensqualität der Beschäftigten

Es gibt zahlreiche Belege dafür, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosenversicherung große Auswirkungen auf das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten haben. In den meisten Untersuchungen wird das Arbeitslosigkeitsrisiko näherungsweise durch die tatsächliche Arbeitslosenquote ermittelt, ohne dass zwischen den verschiedenen Komponenten (d.h. der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, und der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit) unterschieden wird. So stellen beispielsweise Helliwell und Huang (2011) unter Verwendung von Daten für Kanada fest, dass ein Anstieg der Arbeitslosenquote um 1 Prozentpunkt den gleichen Effekt auf die Lebensqualität der Beschäftigten hat wie eine Verringerung des Haushaltseinkommens um 3%. Darüber hinaus zeigen sie, dass auf Grund der viel größeren Zahl der Betroffenen der Effekt des Arbeitslosigkeitsrisikos der Erwerbstätigen auf die Lebensqualität insgesamt sogar deutlich höher ist als der direkte Effekt von Arbeitslosigkeit. Boarini et al. (2014) und OECD (2014b) kommen unter Verwendung von Daten aus der Gallup World Poll für 32 OECD-Länder zu weitgehend ähnlichen Ergebnissen. Die meisten Studien über die Rolle der Arbeitslosenversicherung konzentrieren sich auf die relative Bedeutung der Versicherung für die Lebensqualität der Beschäftigten und der Arbeitslosen (Di Tella et al., 2003; Sjöberg, 2010; Helliwell und Huang, 2011). Interessanterweise geht aus diesen Studien nicht nur hervor, dass die Arbeitslosenversicherung für die Lebensqualität von entscheidender Bedeutung ist, sondern auch, dass sich diese Bedeutung nicht systematisch zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen unterscheidet[17].

Kasten 3.5 enthält neue Erkenntnisse der OECD über die Rolle des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung unter Verwendung der Messgrößen, die von den oben erörterten Mikrodaten abgeleitet wurden. Daraus geht hervor, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko einen großen und statistisch signifikanten Effekt auf die Lebensqualität der Arbeitskräfte hat. Dies erklärt sich sowohl aus der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, als auch aus der wahrscheinlichen Dauer der Arbeitslosigkeit, wenngleich letzteres der dominierende Faktor zu sein scheint. Darüber hinaus mindert die Arbeitslosenversicherung offenbar erheblich den negativen Effekt des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebensqualität, da sie die erwarteten Kosten reduziert. Alles in allem weisen die Ergebnisse darauf hin, dass Politikmaßnahmen, die die erwarteten Kosten der Arbeitslosigkeit entweder durch die Gewährleistung eines effektiven Versicherungsschutzes für die Arbeitslosen oder die Verkürzung der erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit mittels aktiver Arbeitsmarktpolitik reduzieren, für die Lebensqualität der Arbeitskräfte wichtig sind.

Entwicklung einer aggregierten Messgröße der Arbeitsmarktunsicherheit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Arbeitsmarktunsicherheit diesem Kapitel zufolge aus zwei wichtigen Komponenten zusammensetzt: dem Arbeitslosigkeitsrisiko und der Arbeitslosenversicherung. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist definiert als die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, multipliziert mit der durchschnittlich erwarteten Dauer der Arbeitslosigkeit, während die Arbeitslosenversicherung anhand des effektiven Niveaus der Risikoabsorption durch das Steuer- und Transfersystem gemessen wird. Daher ist die Arbeitsmarktunsicherheit definiert als das Arbeitslosigkeitsrisiko multipliziert mit der Risikoabsorption, d.h. 1 minus effektive Versicherung.

Bevor erörtert wird, wie sich die aggregierte Arbeitsmarktunsicherheit im Vergleich zwischen den einzelnen Ländern darstellt, ist auf zwei wichtige Einschränkungen hinzuweisen. Erstens beschränkt sich der in diesem Kapitel verwendete Indikator der Arbeitsmarktunsicherheit auf die finanziellen Kosten der Arbeitslosigkeit. Das ist nicht

ideal, da der Effekt des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebensqualität über den Einkommensverlust hinausgeht, wie indirekt in der in Kasten 3.5 enthaltenen Analyse und direkter in anderen Studien (z.B. Clark und Oswald, 1994; Winkelmann und Winkelmann, 1998; Clark, 2003) dargelegt wird. In der Theorie könnten die nichtmonetären Kosten der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden, indem den Komponenten, d.h. dem Arbeitslosigkeitsrisiko und der Arbeitslosenversicherung, bei der Berechnung der aggregierten Messgröße der Arbeitsmarktunsicherheit eine angemessene Gewichtung gegeben wird. Allerdings ist nicht klar, wie diese Gewichtungen in der Praxis aussehen sollten[18]. Dabei ist jedoch zu beobachten, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko im Extremfall, wenn die Kosten der Arbeitslosigkeit weitgehend nichtmonetär sind, effektiv eine alternative Messgröße für die aggregierte Arbeitsmarktunsicherheit darstellt[19]. Somit gibt die Analyse des Arbeitslosigkeitsrisikos in Kombination mit der Arbeitsmarktunsicherheit Aufschluss darüber, inwieweit die Länderrangfolge durch die Bedeutung der nichtmonetären Kosten von Arbeitslosigkeit beeinflusst wird. Zweitens bleibt in der hier verwendeten aggregierten Messgröße der Arbeitsmarktunsicherheit der Zusammenhang zwischen dem Arbeitslosigkeitsrisiko und dem Niveau der Arbeitslosenversicherung in den verschiedenen Arbeitskräftekategorien unberücksichtigt. Dies kann beträchtliche Auswirkungen auf die länderübergreifenden Vergleiche haben, wenn zwischen den verschiedenen Arbeitskräftekategorien beim Arbeitslosigkeitsrisiko und der Arbeitslosenversicherung große Unterschiede bestehen und wenn der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeitsrisiko und Arbeitslosenversicherung in den einzelnen Gruppen von Land zu Land unterschiedlich ist[20].

Kasten 3.5 **Die Auswirkungen des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung auf das subjektive Wohlbefinden**

Dieser Kasten bietet einen Überblick über die Ergebnisse neuer Arbeiten der OECD zu den Auswirkungen des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Arbeitslosenversicherung auf die Lebenszufriedenheit. Die Analyse basiert auf einer teilaggregierten Datenreihe, der Informationen von EU-SILC über Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit sowie Informationen über die Lebenszufriedenheit aus dem European Social Survey für verschiedene Jahre (2006, 2008 und 2010), Länder (20 Europäische Länder) und sozioökonomische Gruppen (Alter, Geschlecht und Qualifikationsniveau) zu Grunde liegen. In der nachstehenden Abbildung sind die Effekte auf die Lebenszufriedenheit zusammengefasst, und zwar im Fall einer Erhöhung der Wahrscheinlichkeit eines Zugangs in Arbeitslosigkeit um 10%, einer Verringerung der Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus Arbeitslosigkeit um 10% und eines Anstiegs des Arbeitslosigkeitsrisikos um 1 Prozentpunkt bei Nichtvorhandensein einer effektiven Arbeitslosenversicherung ebenso wie bei Vorhandensein einer Versicherung, die entweder 40% oder 60% der Einkommenseinbußen infolge von Arbeitslosigkeit ersetzt (was der niedrigsten bzw. der höchsten effektiven Ersatzquote entspricht, die in der Stichprobe der Länder beobachtet wurde). Wegen näherer Einzelheiten vgl. den online verfügbaren Anhang (OECD, 2014a). Mehrere Muster treten zu Tage:

- *Das aggregierte Arbeitslosigkeitsrisiko.* Ein Anstieg des Arbeitslosigkeitsrisikos geht mit einer hohen und statistisch signifikanten Verringerung der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten einher. Dieser Effekt entspricht dem Effekt einer Verringerung des Haushaltseinkommens um über 2%. Dieser Effekt ist deutlich größer als der erwartete Einkommenseffekt infolge von Arbeitslosigkeit, der in etwa einer Verringerung des Haushaltseinkommens um 1% entspricht. Dieses Ergebnis könnte bedeuten, dass: *a)* die Kosten der Arbeitslosigkeit erheblich höher sind als die entsprechenden Einkommenseinbußen (z.B. Clark und Oswald, 1994; Winkelmann und Winkelmann, 1998; Clark, 2003), *b)* die Arbeitskräfte eine Risikoaversion zeigen oder *c)* das Arbeitslosigkeitsrisiko mit anderen Faktoren korreliert, die sich auf das Wohlergehen auswirken (z.B. Verbrechen)*.

* Lüchinger et al. (2010) präsentieren unter Verwendung von Daten für die Vereinigten Staaten, Deutschland und mehrere andere europäische Länder ähnliche Ergebnisse. Sie zeigen, dass diese Effekte für Arbeitskräfte im privaten Sektor stärker ausgeprägt sind als für Arbeitskräfte im öffentlichen Sektor, was den Schluss nahelegt, dass die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen in Bezug auf das Arbeitslosigkeitsrisiko nicht berücksichtigt wurden.

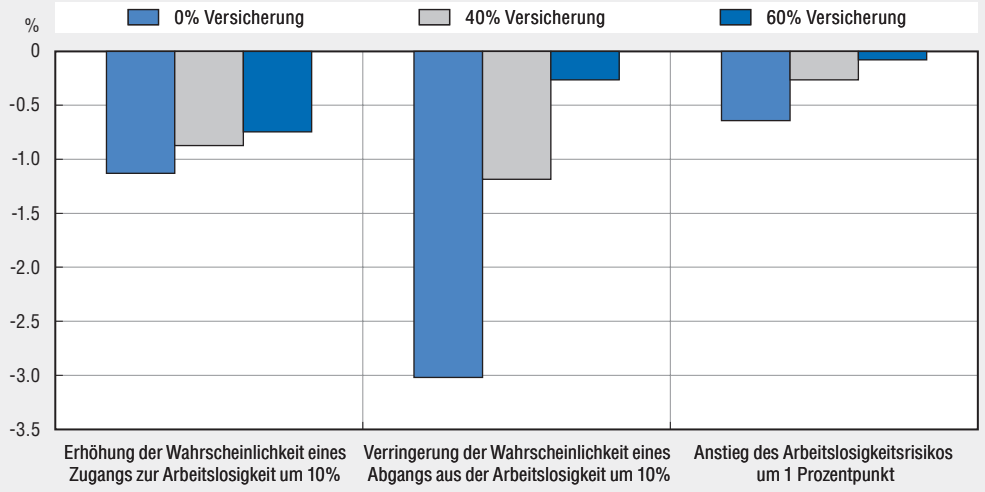
(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

- *Die Wahrscheinlichkeit des Zugangs in und des Abgangs aus Arbeitslosigkeit.* Sowohl die Wahrscheinlichkeit des Zugangs in als auch des Abgangs aus Arbeitslosigkeit wirkt sich auf das subjektive Wohlbefinden aus, wenngleich der Effekt der Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus Arbeitslosigkeit der dominierende Faktor zu sein scheint. Das heißt, dass Arbeitskräfte neben der Sorge, ihren Job zu verlieren, zusätzlich – und möglicherweise in noch höherem Maße – durch die Furcht belastet werden, keine neue Stelle zu finden, wenn sie arbeitslos werden. Ferner deutet dies darauf hin, dass es den Arbeitnehmern generell darum geht, eine Beschäftigung zu haben, anstatt darum, einen bestimmten Beruf auszuüben oder für ein bestimmtes Unternehmen tätig zu sein. Der höher geschätzte Effekt der Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus Arbeitslosigkeit auf die Lebenszufriedenheit könnte zudem erklären, warum in früheren Studien in der Regel auf einen negativen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Wohlergehen hingewiesen wurde (Postel-Vinay und Saint-Martin, 2005; Wasmer, 2006; Clark und Postel-Vinay, 2009; Salvatori, 2010), obgleich konsistente empirische Daten, die auf einen negativen Effekt des Kündigungsschutzes auf das Niveau der Arbeitslosigkeit hingedeutet hätten, nicht vorhanden waren. Alles in allem legt dies den Schluss nahe, dass Politikmaßnahmen Priorität eingeräumt werden sollte, die die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Zugang zu qualitativ guten Arbeitsplätzen verbessern, wie z.B. aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, statt Maßnahmen, die das Risiko des Arbeitsplatzverlusts eindämmen sollen.
- *Effektive Arbeitslosenversicherung.* Die negativen Auswirkungen des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebenszufriedenheit der derzeit Beschäftigten werden z.T. durch eine wirksame Versicherung kompensiert. Der Effekt der Versicherung mindert allerdings nur den Effekt des Risikos, arbeitslos zu bleiben, und nicht den des Risikos, arbeitslos zu werden. Alles in allem scheinen die geschätzten Effekte der Arbeitslosenversicherung recht groß zu sein, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass die Kosten der Versicherung nicht in den Schätzungen berücksichtigt wurden. Der geschätzte Effekt der Versicherung ist daher am besten als oberer Schätzwert zu interpretieren.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosenversicherung haben große Auswirkungen auf das Wohlergehen

Geschätzte Effekte der Wahrscheinlichkeit eines Zugangs zur Arbeitslosigkeit, der Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus der Arbeitslosigkeit und des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebenszufriedenheit sowie Kompensation dieser Effekte durch die effektive Arbeitslosenversicherung



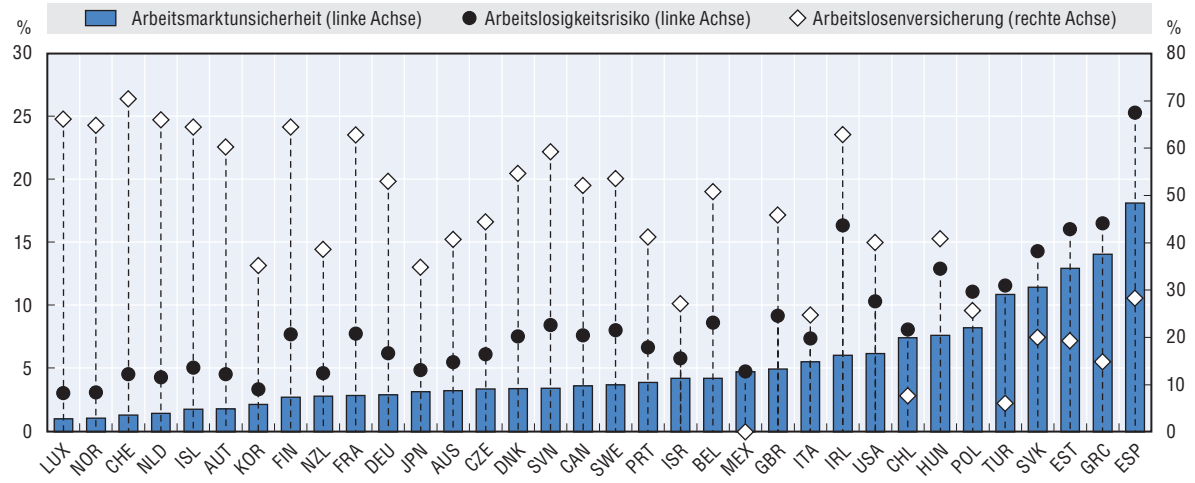
Anmerkung: Die Effekte auf das Wohlergehen werden anhand von Standardabweichungen der Lebenszufriedenheit gemessen. Wegen näherer Einzelheiten, vgl. den online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel (*www.oecd.org/employment/outlook*).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und dem *European Social Survey* (ESS).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132469

Abbildung 3.5 **Arbeitsmarktunsicherheit in den OECD-Ländern**

Anteil des vorherigen Verdiensts, 2010



Anmerkung: **Arbeitslosigkeitsrisiko**: Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, multipliziert mit der zu erwartenden Dauer der Arbeitslosigkeit, zu interpretieren als die durchschnittlich zu erwartenden Verdiensteinbußen infolge von Arbeitslosigkeit im Verhältnis zum vorherigen Verdienst. **Arbeitslosenversicherung**: Effektive Nettoersatzquote der Arbeitslosenunterstützungs- und Sozialhilfeleistungen auf Ebene der Einzelpersonen gemessen am vorherigen Verdienst. **Arbeitsmarktunsicherheit**: Arbeitslosigkeitsrisiko multipliziert mit 1 abzüglich der Arbeitslosenversicherung, zu interpretieren als die nicht versicherten, durchschnittlich zu erwartenden Verdiensteinbußen infolge von Arbeitslosigkeit im Verhältnis zum vorherigen Verdienst. Wegen näherer Einzelheiten vgl. den online verfügbaren Anhang zu diesem Kapitel (*www.oecd.org/employment/outlook*).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Datenbanken OECD Labour Market Statistics (database), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00322-en*, OECD Benefit Recipients (database), OECD Labour Market Programmes (database), *http://dx.doi.org/10.1787/data-0312-en* und OECD Taxes and Benefits (database), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132279*

Abbildung 3.5 zeigt die zusammengesetzte Messgröße der Arbeitsmarktunsicherheit und ihre wichtigsten Komponenten in den OECD-Ländern im Jahr 2010. Zu betonen ist, dass diese zusammengesetzte Messgröße der Arbeitsmarktunsicherheit zumindest z.T. von den spezifischen Arbeitsmarktbedingungen infolge der weltweiten Finanzkrise beeinflusst wurde. Bei Berücksichtigung dieser Einschränkung sind die höchsten Niveaus der Arbeitsmarktunsicherheit in Estland, Griechenland, der Slowakischen Republik und Spanien zu beobachten. In Anbetracht der Wahrscheinlichkeit der tatsächlichen Zugänge in und der tatsächlichen Abgänge aus Arbeitslosigkeit impliziert dies auf Ebene der Einzelpersonen durchschnittlich zu erwartende Verdiensteinbußen infolge von Arbeitslosigkeit von mindestens einem Sechstel des vorherigen Verdiensts. Am niedrigsten sind die Niveaus der Arbeitsmarktunsicherheit in Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen und der Schweiz. Es besteht eine leicht negative Korrelation zwischen dem Arbeitslosigkeitsrisiko und der Arbeitslosenversicherung in den einzelnen Ländern, was den Schluss nahelegt, dass Länder, in denen das Arbeitslosigkeitsrisiko hoch ist, generell ein niedriges Niveau der Arbeitslosenversicherung aufweisen. Eine großzügigere Arbeitslosenversicherung ist daher nicht zwangsläufig mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko infolge einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit verbunden.

Qualität des Arbeitsumfelds

Beschäftigungsqualität bedeutet nicht nur, gut bezahlt zu werden oder gute Karrierechancen zu haben, sondern auch in einem Umfeld zu arbeiten, das persönliche Erfolgserlebnisse fördert. Arbeit bietet den Menschen die Chance, ihre Ziele zu verwirklichen, sich als nützliches Mitglied der Gesellschaft zu fühlen und ihr Selbstwertgefühl zu steigern, da die Arbeit oft ihren primären anerkannten Beitrag zu der Gemeinschaft, in der sie leben, darstellt. Die Arbeit kann jedoch auch negative Auswirkungen auf das Privatleben haben.

Insbesondere deuten zahlreiche Forschungsarbeiten in den Bereichen Arbeitsmedizin, Epidemiologie, Management und Soziologie darauf hin, dass die Qualität des Arbeitsumfelds einen tiefgreifenden Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit der Arbeitskräfte ausübt.

Die Definition und Messung der Qualität des Arbeitsumfelds ist eine schwierige Aufgabe, da hierfür viele unterschiedliche Aspekte eines Arbeitsplatzes sowie deren Wechselbeziehungen analysiert werden müssen. Derzeit existiert kein internationaler Rahmen für die Messung der Beschäftigungsqualität, der ein umfassendes Bild der Qualität des Arbeitsumfelds liefert. Das ILO-Rahmenkonzept für menschenwürdige Arbeit beispielsweise deckt diese Dimension nicht ab (ILO, 2012). Der Indikatorenrahmen der UNECE zur Messung der Qualität der Arbeit und das Eurofound-Konzept der Beschäftigungsqualität enthalten zwar eine Reihe von Aspekten der Qualität des Arbeitsumfelds, sie berücksichtigen jedoch die dazwischen bestehenden Wechselbeziehungen nicht in vollem Umfang (UNECE, 2010; Eurofound, 2012a). Neuere Studien haben – aufbauend auf der arbeitsmedizinischen Fachliteratur – diese wichtige Fragestellung auf internationaler Ebene untersucht und einen starken Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsqualität und verschiedenen Gesundheitsergebnissen festgestellt (Eurofound, 2012b; OECD, 2012a und 2013c). Auf Basis dieses Ansatzes wird in diesem Abschnitt eine synthetische Messgröße für die Qualität des Arbeitsumfelds entwickelt. Aus Sicht der Lebensqualität ist die Konzentration auf die Gesundheit der Arbeitskräfte etwas restriktiv, da ein besseres Arbeitsumfeld die Lebenszufriedenheit der Arbeitskräfte verbessern dürfte, selbst wenn es keine unmittelbaren Auswirkungen auf ihren Gesundheitszustand hat. Andererseits ermöglicht dieser Ansatz Erkenntnisse über die potenziellen wirtschaftlichen Auswirkungen eines schlechten Arbeitsumfelds – sowohl für die Arbeitgeber in Form von krankheitsbedingten Fehlzeiten und geringerer Produktivität als auch für die Gesellschaft als Ganzes, da ein schlechtes Arbeitsumfeld eine Verschwendung von Humankapital sowie eine zusätzliche Belastung für die öffentlichen Gesundheitssysteme verursachen kann.

Job Strain und Wohlergehen der Arbeitskräfte

Zahlreiche arbeitsmedizinische Studien haben sich mit den Mechanismen beschäftigt, über die sich die Arbeitsorganisation und das Arbeitsklima auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte auswirken können. Es wurden mehrere Modelle entwickelt, um die verschiedenen Komponenten der Qualität des Arbeitsumfelds, d.h. die verschiedenen Merkmale eines Arbeitsplatzes, die sich auf die physische und psychische Gesundheit der Arbeitskräfte auswirken, zu identifizieren[21]. Diese Modelle postulieren, dass Menschen in ihrem Arbeitsalltag mit verschiedenen sogenannten „Arbeitsanforderungen“ konfrontiert sind, die eine anhaltende physische, kognitive und emotionale Anstrengung erfordern. Solche Arbeitsanforderungen können beispielsweise die Bewältigung eines hohen Arbeitspensums und Zeitdruck, der Umgang mit konfligierenden Anforderungen oder die Verrichtung körperlich belastender Tätigkeiten sein. Andererseits verfügen Arbeitskräfte über eine Reihe von physischen, organisatorischen oder sozialen Ressourcen (z.B. Arbeitsautonomie, Lerngelegenheiten und Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte). Diese sogenannten „Arbeitsressourcen“ helfen den Arbeitskräften, schwierige Anforderungen zu bewältigen und Arbeitsziele zu erreichen; außerdem fördern sie den Wissenserwerb und die persönliche Entwicklung. Die arbeitsmedizinischen Modelle beruhen auf der Grundprämisse, dass Arbeitsanforderungen nicht zwangsläufig negativ sind, dass sie aber zu Arbeitsstressoren werden können, wenn die Beschäftigten nicht über ausreichende Arbeitsressourcen zur Erfüllung dieser Anforderungen verfügen. Überhöhte Anforderungen in Verbindung mit unzureichenden Ressourcen führen demnach zu arbeitsbedingtem Stress („Job Strain“), einem bedeutenden Risikofaktor für das physische und psychische Wohlergehen der

Arbeitskräfte. Diesen Modellen zufolge wäre es irreführend, Arbeitsanforderungen oder Arbeitsressourcen isoliert zu betrachten; dementsprechend muss eine Messgröße für Job Strain entwickelt werden, die beide Faktoren berücksichtigt.

Es gibt eine langjährige Tradition psychometrischer Skalen und Indizes zur Messung von Job Strain, die bis in die späten 1960er Jahre zurückreicht (ein Überblick findet sich bei Landsbergis et al., 2000). Ihre messtechnischen Eigenschaften wurden detaillierten Analysen unterzogen, um ihre Zuverlässigkeit, inhaltliche Validität, Diagnosefähigkeit sowie den Umfang zu evaluieren, in dem sie sich auf Arbeitskräfte in unterschiedlichen Berufen, Sektoren und Ländern anwenden lassen. In der medizinischen Forschung wurden diese Messinstrumente vor allem eingesetzt, um arbeitsbezogene Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu untersuchen, während sie in der Gesundheitsversorgung genutzt wurden, um die Bestimmungsfaktoren für krankheitsbedingte Fehlzeiten und Burnout zu analysieren. Auf Grund dieser Forschungsarbeiten liegt nun umfangreiche Evidenz dafür vor, dass arbeitsbedingter Stress wesentliche Auswirkungen auf den physischen und psychischen Gesundheitszustand von Arbeitskräften hat (Kasten 3.6).

Eine summarische Messgröße der Häufigkeit von Job Strain

Die arbeitsmedizinische Fachliteratur erweist sich als hilfreich, um jene Aspekte der Qualität des Arbeitsumfelds zu identifizieren, die für die Arbeitskräfte am wichtigsten sind, und liefert maßgebliche Erkenntnisse für die Überwindung des Dimensionalitätsproblems, das sich bei ihrer Messung ergibt. Letztlich wird die Gesamtqualität des Arbeitsumfelds durch die Interaktion ihrer verschiedenen Komponenten bestimmt; folglich müssen letztere auf individueller Ebene zu synthetischen Indizes aggregiert werden, die sowohl ihre kumulativen als auch ihre kompensierenden Effekte auf das physische und psychische Wohlergehen des Einzelnen berücksichtigen. Dementsprechend werden in diesem Abschnitt drei synthetische Indizes in Zusammenhang mit der Qualität des Arbeitsumfelds untersucht, die sich auf Daten aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) stützen: eine additive Messgröße verschiedener Arbeitsanforderungen, eine additive Messgröße verschiedener Arbeitsressourcen und ein synthetischer Index, der den Puffereffekt von Arbeitsressourcen auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Wohlergehen am Arbeitsplatz berücksichtigt. Die Häufigkeit von Arbeitsplätzen mit erheblichem Job Strain, d.h. einem hohen Niveau an Anforderungen in Verbindung mit einem geringen Niveau an Ressourcen, wird als summarische Messgröße der Gesamtqualität des Arbeitsumfelds verwendet.

Die wichtigsten Elemente des in diesem Kapitel verwendeten Job-Strain-Indikators sind in Tabelle 3.2 skizziert (vgl. Anhangstabelle 3.A1.2 wegen weiterer Einzelheiten). Bei den Arbeitsanforderungen lassen sich drei Hauptkomponenten unterscheiden. Der erste Aspekt bezieht sich auf den generellen Zeitdruck, dem die Arbeitskräfte bei der Erfüllung ihrer Arbeitserfordernisse ausgesetzt sein können. Dazu zählen Faktoren, die es den Arbeitskräften erschweren können, Arbeit, familiäre Verpflichtungen und Privatleben in zufriedenstellender Weise miteinander zu vereinbaren, wie z.B. sehr lange Arbeitszeiten, mangelnde Flexibilität der Arbeitszeitregelungen oder ein hohes Arbeitstempo. Die zweite Kategorie von Arbeitsanforderungen bezieht sich auf Arbeitsbedingungen, die physische Gesundheitsrisiken für die Arbeitskräfte darstellen, wie z.B. häufige und längere Exposition gegenüber ergonomischen Risiken (z.B. ermüdende und schmerzhafte Körperhaltungen, Tragen oder Bewegen schwerer Lasten) oder Umgebungsrisiken (z.B. starker Lärm oder extreme Temperaturen). Die dritte Komponente von Arbeitsanforderungen bezieht sich auf verschiedene Formen der Einschüchterung am Arbeitsplatz, wie z.B. verbale Beleidigungen, Drohungen oder erniedrigende Verhaltensweisen, die sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken können.

Kasten 3.6 **Gesundheitsbelastung durch beruflichen Stress: Kurzüberblick über aktuelle empirische Studien**

Zahlreiche arbeitsmedizinische Studien deuten auf einen starken Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsqualität und der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten hin. Arbeitskräfte, die auf Grund mangelnder Unterstützung bei der Bewältigung schwieriger Arbeitsanforderungen unter arbeitsbedingtem Stress („Job Strain") leiden, entwickeln mit höherer Wahrscheinlichkeit Burnout und Depressionen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Bluthochdruck sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen (vgl. Anhangstabelle 3.A1.1 wegen einem Überblick über aktuelle empirische Studien).

In der epidemiologischen Forschung wurde im Verlauf der vergangenen dreißig Jahre in einer Vielzahl von prospektiven Studien die Job-Strain-Hypothese in verschiedenen Ländern und an diversen unterschiedlichen Stichproben von Arbeitskräften getestet. Diese Studien erfassen die Arbeitsplatzmerkmale der Beschäftigten durch einen Basisfragebogen und folgen dann den Studienteilnehmern über mehrere Jahre. Sie untersuchen die Zusammenhänge zwischen den anfangs erfassten Arbeitsbedingungen und dem späteren Gesundheitszustand, der über offizielle Gesundheitsregister, klinische Untersuchungen oder Eigenangaben der Arbeitskräfte ermittelt wird. Die meisten dieser Studien wählen Teilnehmer aus, die zu Beginn der Studie nicht unter dem betreffenden Gesundheitsproblem leiden, und kontrollieren häufige Risikofaktoren wie Lebensstilfaktoren (z.B. Rauchen, Alkoholkonsum und körperliche Aktivität) sowie konventionelle koronare Risikofaktoren (z.B. Cholesterin- und Diabetesstatus). Sie liefern solide Evidenz für eine kausale Rolle eines schlechten Arbeitsumfelds, da sie konsistent einen starken negativen Effekt der arbeitsbedingten Stressbelastung auf eine Reihe von Gesundheitsergebnissen feststellen, darunter kardiovaskuläre Erkrankungen, koronare Herzkrankheit, Bluthochdruck und Muskel-Skelett-Erkrankungen (z.B. Kivimäki et al., 2012; Slopen et al., 2012).

Es wurden auch Zusammenhänge zwischen Job Strain und dem psychischen Gesundheitszustand der Arbeitskräfte nachgewiesen, überwiegend durch Querschnittsanalysen, denen auf Eigenangaben beruhende Messgrößen der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitszustands der Arbeitskräfte zu Grunde liegen (Bakker und Demerouti, 2007). Interessanterweise untersuchen diese Studien sowohl negative Aspekte (Burnout) als auch positive Aspekte (Arbeitsengagement) des psychischen Wohlbefindens*. Sie stellen im Allgemeinen einen starken Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Burnout sowie zwischen Arbeitsressourcen und Arbeitsengagement fest. Zudem wird ein positiver Zusammenhang zwischen geringen Arbeitsressourcen und Burnout nachgewiesen, der im Allgemeinen schwächer ist als bei den Arbeitsanforderungen. Allerdings lassen diese Querschnittsstudien keine Rückschlüsse über Kausalitäten zu. Bei Arbeitskräften mit schlechten Arbeitsbedingungen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie angeben, wegen hohem Arbeitsstress unter psychischen Erkrankungen zu leiden; gleichzeitig aber ist bei Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie wegen ihres schlechten Gesundheitszustands angeben, unter hohem Arbeitsstress zu leiden. Um den Effekten einer potenziellen umgekehrten Kausalität entgegenzuwirken, werden in einigen Studien auf Ebene der Arbeitseinheit aggregierte Werte der Arbeitsbedingungen miteinbezogen. Auch dann ist noch ein negativer Effekt der arbeitsbedingten Stressbelastung auf die Gesundheit festzustellen, was die Annahme eines kausalen Zusammenhangs zwischen Job Strain und psychischem Gesundheitszustand weiter untermauert (z.B. Kolstad et al., 2010). Diese Erkenntnisse werden von den verfügbaren Längsschnittstudien tendenziell bestätigt (Stansfeld und Candy, 2006; Netterstrøm et al., 2008). Insbesondere die wenigen prospektiven Studien, die die Länge und Intensität des Job Strain berücksichtigen, stellen einen relativ starken Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und der Entwicklung psychischer Erkrankungen fest (z.B. Stansfeld et al., 2012).

* Burnout manifestiert sich oft als Kombination aus niedrigem Energieniveau (Erschöpfung) und geringer Identifikation mit der eigenen Arbeit (Zynismus), während Arbeitsengagement durch ein hohes Energieniveau (Vitalität) und starke Identifikation mit der eigenen Arbeit (Hingabe) gekennzeichnet ist.

Tabelle 3.2 **Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Job Strain**

Job Strain, als Ergebnis von ...			
... zu vielen Arbeitsanforderungen		... und zu wenig Arbeitsressourcen	
Zeitdruck	Arbeitszeit von normalerweise mehr als 50 Stunden pro Woche Schwierigkeiten, während der Arbeitszeit 1-2 Stunden für persönliche oder familiäre Angelegenheiten freizunehmen Arbeit mit sehr hohem Arbeitstempo und unter Termindruck	Arbeitsautonomie und Lerngelegenheiten	Reihenfolge der Aufgaben kann von Arbeitskräften ausgesucht oder geändert werden Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe kann von Arbeitskräften ausgesucht oder geändert werden Im Rahmen der Arbeit wird Neues erlernt Vom Arbeitgeber organisierte Fortbildung oder Weiterbildung am Arbeitsplatz
Physische Gesundheitsrisiken	Ermüdende und schmerzhafte Körperhaltungen Tragen oder Bewegen schwerer Lasten Vibrationen von Werkzeugen oder Maschinen Starker Lärm Hohe oder niedrige Temperaturen	Gute Managementpraktiken	Klar definierte Arbeitsziele Feedback von Vorgesetzten Gute Arbeitsplanung und -organisation durch Vorgesetzte
Einschüchterung am Arbeitsplatz	Verbale Beleidigungen Drohungen und erniedrigendes Verhalten Mobbing oder Belästigung	Gutes Arbeitsklima	Arbeitskräfte fühlen sich am Arbeitsplatz wohl und sind mit Kollegen befreundet

Der summarische Index der Arbeitsressourcen deckt drei Aspekte des Arbeitsumfelds ab, die eine entscheidende Rolle dabei spielen, Arbeitskräften bei der Bewältigung schwieriger Arbeitsanforderungen zu helfen. Die erste Komponente dieses Index beschreibt den Umfang, in dem die Beschäftigten die Möglichkeit haben, Einfluss auf ihre Arbeitsaktivitäten zu nehmen und ihre Kompetenzen durch formelle oder informelle Lernmöglichkeiten weiterzuentwickeln. Die zweite Kategorie von Arbeitsressourcen bezieht sich auf gute Managementpraktiken und umfasst Elemente wie eine gute Arbeitsorganisation, klar definierte Arbeitsziele und angemessenes Feedback für die geleistete Arbeit. Die letzte Komponente betrifft die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, die sich u.a. in einer offenen und freundlichen Arbeitsatmosphäre äußern.

Insgesamt decken diese verschiedenen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen viele unterschiedliche Aspekte des Arbeitsumfelds ab. Es müssen Kriterien dafür festgelegt werden, was unter überhöhten Anforderungen, unzureichenden Ressourcen sowie Job Strain zu verstehen ist. Im Folgenden bezieht sich „überhöhte Anforderungen" auf eine Gesamtzahl von zwei oder drei Arbeitsanforderungen, während unter „unzureichenden Ressourcen" eine oder keine Arbeitsressource und unter „Job Strain" Arbeitsplätze mit drei Arbeitsanforderungen (unabhängig von der Anzahl der Ressourcen) bzw. Arbeitsplätze mit zwei Anforderungen, aber nur einer oder keiner Ressource verstanden werden. Die Wahl dieser Schwellenwerte ergibt sich aus der Analyse des Zusammenhangs zwischen laut Eigenangaben bestehenden arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen und der Anzahl an Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen (Kasten 3.7). Im Wesentlichen werden hier unter Job Strain diejenigen Kombinationen aus Gesamtarbeitsanforderungen und Gesamtarbeitsressourcen verstanden, bei denen die Wahrscheinlichkeit negativer gesundheitlicher Auswirkungen für die Beschäftigten am größten ist.

Kasten 3.7 **Definition von Job Strain**

Job Strain (arbeitsbedingter Stress) tritt auf, wenn überhöhte Arbeitsanforderungen auf unzureichende Arbeitsressourcen zur Bewältigung der Arbeitserfordernisse treffen. Um eine länderübergreifend vergleichbare Messgröße für Job Strain zu erhalten, müssen daher – für alle Länder gleiche – Kriterien dafür festgelegt werden, worin überhöhte Arbeitsanforderungen und unzureichende Arbeitsressourcen bestehen. Der hier verfolgte Ansatz baut auf der arbeitsmedizinischen Fachliteratur auf, die konsistent einen starken negativen Effekt von beruflichem Stress auf die Gesundheit der Arbeitskräfte feststellt (vgl. Anhangstabelle 3.A1.1). Auf der Grundlage dieser empirischen Befunde werden Arbeitsplätze mit Job Strain hier in einem zweistufigen Verfahren identifiziert, bei dem *a)* der Zusammenhang zwischen den gesamten Arbeitsanforderungen, den gesamten Arbeitsressourcen und dem Gesundheitszustand der Arbeitskräfte analysiert wird, und *b)* Job Strain durch diejenigen Kombinationen repräsentiert wird, die mit größter Wahrscheinlichkeit einen negativen Effekt auf den Gesundheitszustand der Arbeitskräfte haben. Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) eignet sich relativ gut für diesen Zweck, da sie mehrere Fragen zum Gesundheitszustand der Arbeitskräfte enthält. Sie verwendet zwei Messgrößen für Gesundheitsergebnisse: *a)* den Anteil der Arbeitskräfte, die angeben, dass ihre Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt, und *b)* die durchschnittliche Anzahl der krankheitsbedingten Fehltage der Beschäftigten in den letzten 12 Monaten. Beide Indikatoren haben ihre Vor- und Nachteile. Der erste Indikator verknüpft zwar Gesundheitsprobleme explizit mit den Arbeitsbedingungen, er beruht allerdings zum Teil auf der subjektiven Einschätzung der Arbeitskräfte zu ihrem Arbeitsplatz und ihrem Gesundheitszustand. Der zweite Indikator stellt eine objektivere Messgröße für Gesundheitsprobleme dar, diese sind jedoch nicht zwangsläufig auf ein schlechtes Arbeitsumfeld zurückzuführen. Zusammengenommen können diese beiden komplementären Messgrößen der Gesundheitsergebnisse aber wichtige Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Gesundheit der Arbeitskräfte liefern.

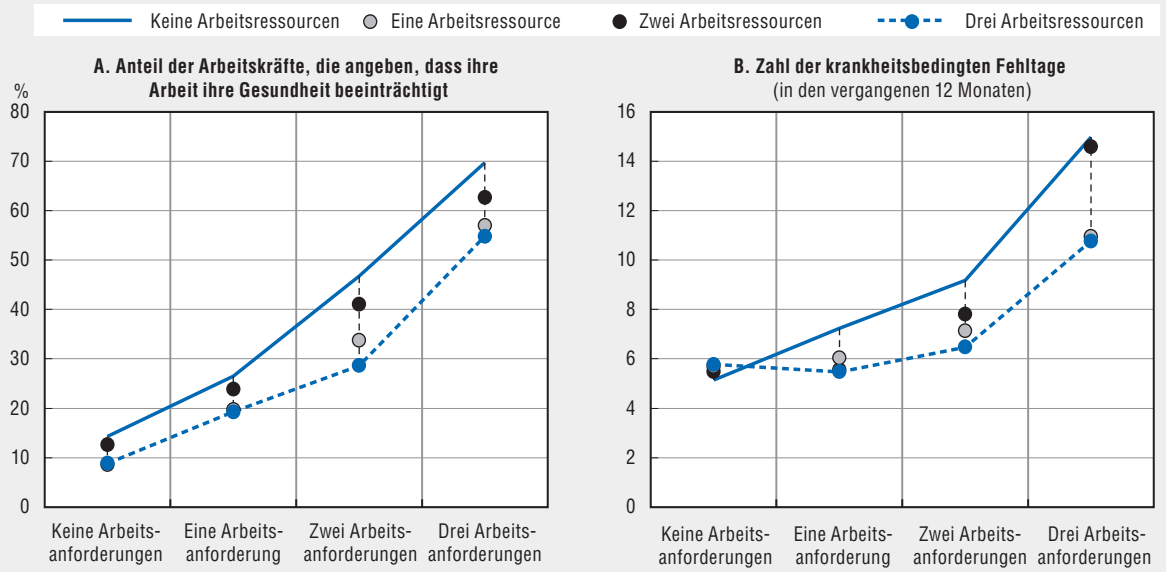
Die nachstehende Abbildung zeigt, dass im Durchschnitt der 23 Länder mit verfügbaren Daten die Häufung von Arbeitsanforderungen einen starken negativen Effekt auf den Gesundheitszustand der Arbeitskräfte hat, während der Gesamtumfang der Arbeitsressourcen eine wichtige Rolle bei der Verringerung der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeitsanforderungen spielen kann. Erstens geben von den Arbeitskräften, die mit drei Arbeitsanforderungen konfrontiert sind, mehr als 50% an, dass die Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt, verglichen mit einem Anteil von nur 10% bei den Arbeitskräften ohne Arbeitsanforderungen (Teil A). Zudem wiesen letztere im Durchschnitt der vergangenen 12 Monate weniger als sechs krankheitsbedingte Fehltage auf, während es bei den erstgenannten 11-15 Tage waren (Teil B). Zweitens ist der Puffereffekt der Arbeitsressourcen bei Arbeitskräften mit zwei oder drei Arbeitsanforderungen stark ausgeprägt. Verfügen diese Arbeitskräfte über keinerlei Arbeitsressourcen, so ist die Wahrscheinlichkeit arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme 1,3- bis 1,6-mal höher als bei jenen, die drei Arbeitsressourcen zur Verfügung haben. Fehlende Arbeitsressourcen erhöhen auch die krankheitsbedingte Abwesenheit um 40%.

Diese Ergebnisse decken sich qualitativ mit den Erkenntnissen gründlicherer Längsschnittstudien, was dafür spricht, dass die verschiedenen Indikatoren zur Messung der Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen zweckmäßig sind. Ihre geschätzten Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte sind jedoch auf Grund der Effekte einer potenziellen umgekehrten Kausalität und einer Verzerrung durch ausgelassene Variablen wahrscheinlich überzeichnet. Unter Berücksichtigung dieser Vorbehalte werden diese Schätzungen als Kriterien für die Definition von Job Strain herangezogen. Dabei werden Arbeitsplätze mit Job Strain definiert als alle Arbeitsplätze mit drei Arbeitsanforderungen (unabhängig von der Zahl der Arbeitsressourcen) bzw. Arbeitsplätze mit zwei Arbeitsanforderungen und nur einer oder keiner Arbeitsressource. Die Entscheidung für eine bestimmte Kombination von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen zur Definition von Job Strain hat zwar in allen Ländern deutliche Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitsplätze mit Job Strain, die Länderrangfolge wird jedoch durch die verschiedenen Kombinationen relativ wenig beeinflusst (Abb. 3.A1.1 im Anhang).

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Gesundheitszustand der Arbeitskräfte, 2010



a) Zusammengefasste Daten für 23 Länder (19 500 Beobachtungen): Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn und Vereinigtes Königreich.

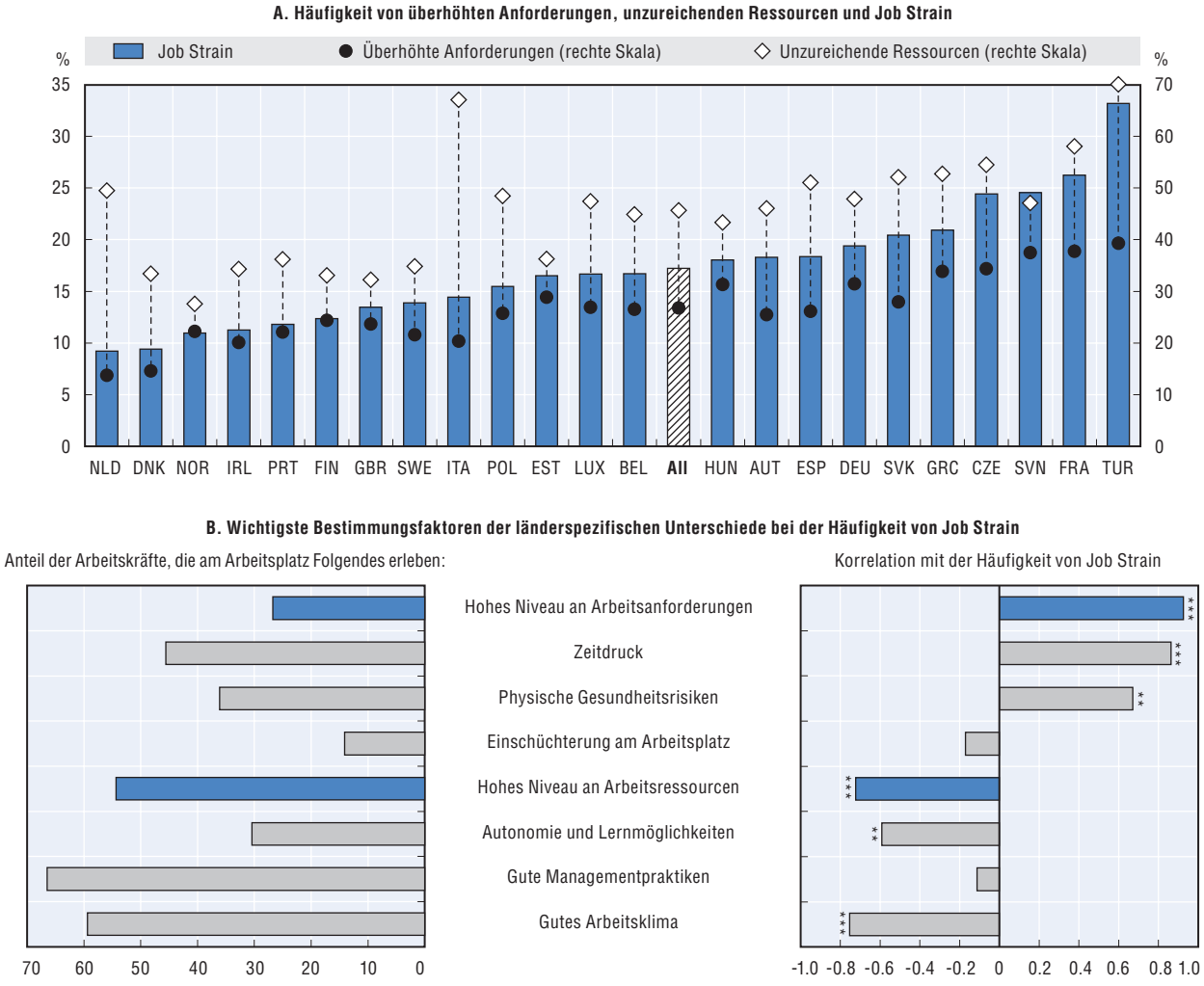
b) Teil A und Teil B zeigen die geschätzten Effekte verschiedener Kombinationen von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen auf die Wahrscheinlichkeit, eine Gesundheitsbeeinträchtigung durch die Arbeit anzugeben (logistische Regression, Teil A), sowie auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten (OLS-Regression, Teil B). Erklärende Variablen: 16 Dummy-Variablen entsprechend der 16 möglichen Kombinationen aus der Zahl der Arbeitsanforderungen und der Zahl der Arbeitsressourcen (4×4). Zusätzliche Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Länder-Dummys. Die hier dargestellten geschätzten Effekte sind signifikant auf einem Niveau von 10% (mindestens).

Quelle: Eurofound (2012), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132488

Im Durchschnitt der 23 europäischen Länder mit verfügbaren Daten leiden 17% der Beschäftigten unter Job Strain (Abb. 3.6, Teil A), wobei zwischen den einzelnen Ländern erhebliche Unterschiede bestehen. In Dänemark und den Niederlanden sind weniger als 10% der Beschäftigten arbeitsbedingtem Stress ausgesetzt, während am anderen Ende der Skala in Frankreich, Slowenien, der Tschechischen Republik und der Türkei der Anteil der betroffenen Beschäftigten zwischen einem Viertel und einem Drittel liegt. Insgesamt haben 27% der Beschäftigten überhöhte Anforderungen zu bewältigen, und nahezu die Hälfte aller Beschäftigten verfügt über sehr wenig Arbeitsressourcen (d.h. eine oder keine Arbeitsressource). Arbeit unter Zeitdruck ist der häufigste Arbeitsstressor: 45% der Beschäftigten geben an, am Arbeitsplatz mit dieser Anforderung konfrontiert zu sein (Abb. 3.6, Teil B). Arbeitsplätze mit hoher physischer Belastung sind ebenfalls relativ weitverbreitet: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten ist laut Eigenangaben am Arbeitsplatz ergonomischen oder umgebungsbedingten Risiken ausgesetzt. Der Anteil der Arbeitskräfte, die unter Einschüchterung am Arbeitsplatz leiden, ist zwar wesentlich geringer, macht aber immer noch 14% aller Beschäftigten aus. Bei den Arbeitsressourcen scheinen vor allem die Arbeitsautonomie und die Kompetenzentwicklung ein Problem darzustellen. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten geben an, dass sie nur über begrenzte Arbeitsautonomie verfügen oder wenig Gelegenheit erhalten, Neues zu lernen und ihre Kompetenzen zu verbessern. Dagegen berichtet eine Mehrheit

Abbildung 3.6 **Überhöhte Anforderungen, unzureichende Ressourcen und Job Strain, 2010**



Anmerkung: Job Strain: drei Arbeitsanforderungen bzw. zwei Arbeitsanforderungen bei nur einer oder keiner Arbeitsressource. Überhöhte Anforderungen (hohes Niveau an Arbeitsanforderungen): zwei oder drei Arbeitsanforderungen. Unzureichende Ressourcen (niedriges Niveau an Arbeitsressourcen): eine oder keine Arbeitsressource.

***, **, *: Statistisch signifikant auf einem Niveau von 1%, 5% bzw. 10%.

Quelle: Eurofound (2012), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132298

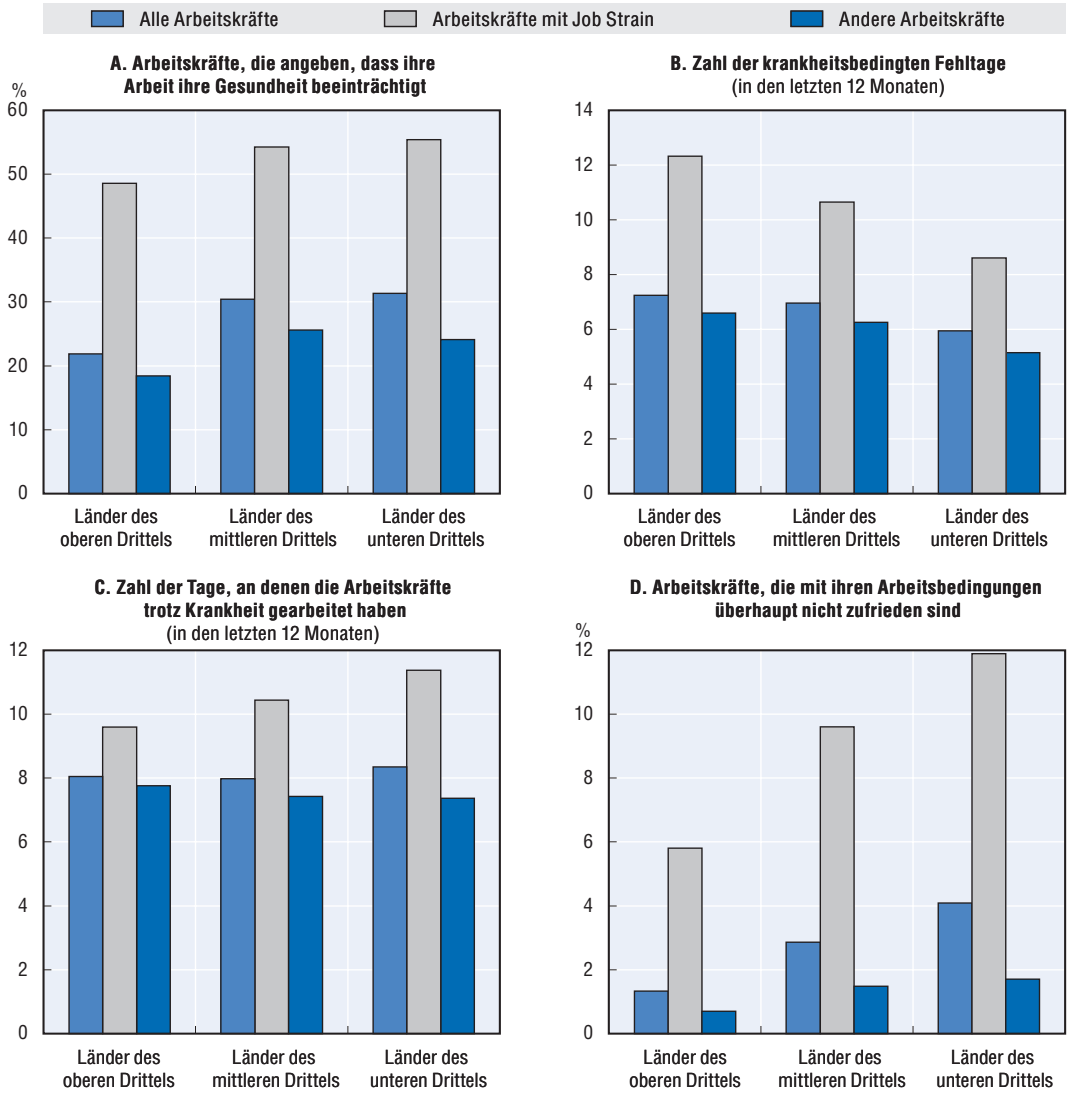
der Arbeitskräfte, dass an ihrem Arbeitsplatz gute Managementpraktiken und ein positives Arbeitsklima vorherrschen (66% bzw. 60%).

Die Arbeitsanforderungen sind die wesentlichen Bestimmungsfaktoren für die länderspezifischen Unterschiede bei der Häufigkeit von Job Strain (Abb. 3.6, Teil B). Mit einem länderübergreifenden Korrelationskoeffizienten von 0,93 ist der Zusammenhang zwischen überhöhten Anforderungen und Job Strain stark ausgeprägt, während der Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Job Strain etwas schwächer ist (-0,72). Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern bei der Häufigkeit von Job Strain werden vor allem durch vier Teilkomponenten der Qualität des Arbeitsumfelds bestimmt: Zeitdruck, Arbeitsklima und – in geringerem Maße – physische Gesundheitsrisiken sowie Arbeitsautonomie und Lerngelegenheiten. Dagegen wirken sich Einschüchterung am Arbeitsplatz und gute Managementpraktiken beim Ländervergleich des Anteils der Beschäftigten mit arbeitsbedingtem Stress nur geringfügig

aus. Obwohl aber Einschüchterung am Arbeitsplatz und Managementpraktiken keine wesentlichen Einflussfaktoren für die länderspezifischen Unterschiede beim Aufkommen an Job Strain darstellen, sind diese Dimensionen dennoch starke Determinanten der arbeitsbezogenen Lebensqualität auf individueller Ebene (OECD, 2013c, Kapitel 5).

Die hier definierte und gemessene Qualität des Arbeitsumfelds hat bedeutende Auswirkungen auf die Lebensqualität der Arbeitskräfte, die über die rein gesundheitlichen Effekte hinausgehen. Abbildung 3.7 zeigt die Ergebnisse verschiedener objektiver und subjektiver Messgrößen des Wohlergehens für drei Gruppen von Ländern. Die Länder verteilen sich

Abbildung 3.7 **Zusammenhang zwischen Job Strain, Gesundheitszustand und Arbeitszufriedenheit, 2010**



Anmerkung: Ungewichteter Durchschnitt der folgenden Gruppen von Ländern: Länder des oberen Drittels (geringes Aufkommen an Job Strain): Dänemark, Finnland, Irland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Vereinigtes Königreich; Länder des mittleren Drittels: Belgien, Estland, Italien, Luxemburg, Österreich, Polen, Ungarn; Länder des unteren Drittels (hohes Aufkommen an Job Strain): Deutschland, Frankreich, Griechenland, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei.

Quelle: Eurofound (2012), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen,* Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132317

nach dem Aufkommen an Job Strain in den einzelnen Ländern in je eine Gruppe mit guter, mittlerer und schlechter Job-Strain-Situation, wobei ein geringerer Anteil von Arbeitsplätzen mit arbeitsbedingtem Stress als bessere Job-Strain-Situation gilt. Auffallend ist, dass Arbeitskräfte mit Job Strain bei allen Messgrößen des Wohlergehens deutlich niedrigere Ergebnisse verzeichnen, und zwar in allen drei Gruppen von Ländern. Darüber hinaus ist auch im Ländervergleich ein klarer Zusammenhang zwischen dem arbeitsbedingten Stress und dem Wohlergehen der Arbeitskräfte festzustellen. In den Ländern des obersten Drittels gab ein Fünftel der Beschäftigten an, dass ihre Arbeit ihre Gesundheit beeinträchtigt – 10 Prozentpunkte weniger als in Ländern, in denen Job Strain relativ weitverbreitet ist. Ferner besteht ein starker Zusammenhang zwischen beruflichem Stress und der Arbeitszufriedenheit, die als allgemeine Messgröße des (subjektiven) Wohlbefindens am Arbeitsplatz betrachtet werden kann. In den Ländern des obersten Drittels sind knapp über 1% der Arbeitskräfte überhaupt nicht mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden, während es im untersten Drittel 4% sind. Dagegen ist länderübergreifend kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Job Strain und krankheitsbedingten Fehlzeiten oder zwischen Job Strain und Präsentismus (d.h. Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit) festzustellen. Wahrscheinlich besteht deshalb kein Zusammenhang, weil sowohl Absentismus als auch Präsentismus durch die nationalen Systeme für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geprägt sind, deren Anspruchskriterien und Leistungsniveaus von Land zu Land unterschiedlich sind. Allerdings erhöht beruflicher Stress die krankheitsbedingten Fehlzeiten in allen drei Gruppen von Ländern, und zwar um 50% in der obersten Gruppe und um 40% in den beiden anderen Gruppen. Interessanterweise nehmen Arbeitskräfte mit Job Strain in der obersten Ländergruppe mehr krankheitsbedingte Fehltage und gehen seltener krank zur Arbeit als Arbeitskräfte mit Job Strain in der untersten Gruppe. Dies deutet darauf hin, dass Absentismus für Arbeitskräfte mit belastenden Arbeitsanforderungen ein Bewältigungsmechanismus sein könnte.

Erweiterung des Erfassungsgrads von Job-Strain-Indizes über Europa hinaus

Job-Strain-Modelle liefern – gestützt auf starke empirische Evidenz – nützliche Anhaltspunkte dafür, wie die zahlreichen Indikatoren in Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation und dem Arbeitsklima zu einigen wenigen synthetischen Indizes aggregiert werden können, die die Gesamtqualität des Arbeitsumfelds beschreiben. Allerdings ist die Implementierung solcher Modelle in einem internationalen Kontext schwierig, da die zu Grunde liegenden Indikatoren zum Teil auf der subjektiven Einschätzung der Arbeitskräfte zu ihrem Arbeitsplatz beruhen. Um internationale Vergleichbarkeit zu erreichen, sind harmonisierte Erhebungsdaten erforderlich, wie z.B. die Daten aus der EWCS, da subjektive Einschätzungen durch die im Fragebogen gesetzten Schwerpunkte, die Reihenfolge der Fragen, die Formulierung der Fragen und die Antwortskalen beeinflusst werden können (OECD, 2013b). Die EWCS erfasst jedoch nur europäische Länder. Eine Möglichkeit, den Job-Strain-Ansatz auf andere Länder auszuweiten, besteht in der Verwendung der Resultate des Moduls „Arbeitsorientierungen" der Internationalen Sozialwissenschaftlichen Umfrage (International Social Survey Program – ISSP) – die einzigen internationalen Erhebungsdaten, die weitgehend dieselben Aspekte von Arbeitsplatzstrukturen abdecken wie die EWCS. Die ISSP erfasst 26 OECD-Länder, darunter 16 europäische Länder, die auch in der EWCS enthalten sind. In diesem Abschnitt wird untersucht, ob diese beiden Erhebungen kombiniert werden können, um einen Job-Strain-Index für die 32 OECD-Länder zu entwickeln, die von den beiden Erhebungen zusammen abgedeckt werden (so dass lediglich Chile und Island nicht erfasst wären).

Da das ISSP-Modul „Arbeitsorientierungen" zuletzt 2005 erhoben wurde, wird für den Vergleich von Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Job Strain die EWCS-Erhebungswelle von 2005 herangezogen (die nächste Welle beider Erhebungen wird 2015

zur Verfügung stehen. Eine detaillierte Analyse dieser beiden Erhebungen auf Basis der 16 gemeinsamen Länder zeigt, dass sich für nichteuropäische OECD-Mitglieder ein vergleichbarer, aber reduzierter Job-Strain-Index errechnen lässt (vgl. Kasten 3.8 wegen näherer Einzelheiten). Vier Komponenten von Job Strain können in beiden Erhebungen gemessen werden: „Zeitdruck" und „Physische Gesundheitsrisiken" auf Seite der Arbeitsanforderungen, „Autonomie und Lerngelegenheiten" sowie „Gutes Arbeitsklima" auf Seite der Arbeitsressourcen (vgl. Anhangstabelle 3.A1.3 wegen näherer Einzelheiten). Arbeitsplätze mit Job Strain werden definiert als Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitskräfte einer Arbeitsanforderung ohne Arbeitsressourcen oder zwei Arbeitsanforderungen mit nur einer oder keiner Arbeitsressource ausgesetzt sind. Legt man diese Definition zu Grunde, so lässt sich zwischen den beiden mit ISSP- bzw. EWCS-Daten berechneten Job-Strain-Indizes für die 16 gemeinsamen Länder ein starker Zusammenhang mit einem Korrelationskoeffizienten

Kasten 3.8 **Entwicklung eines reduzierten Job-Strain-Indikators auf Basis der Ergebnisse von zwei verschiedenen internationalen Erhebungen**

Obwohl die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey – EWCS) und das Modul „Arbeitsorientierungen" der Internationalen Sozialwissenschaftlichen Umfrage (International Social Survey Program – ISSP) ähnliche Aspekte des Arbeitsumfelds behandeln, bestehen zwischen den beiden Erhebungen bedeutende Unterschiede. Die EWCS ist speziell dafür konzipiert, die Arbeitsbedingungen der Erwerbsbevölkerung in Europa zu evaluieren und zu beobachten, während die ISSP eine regelmäßig in vielen Ländern weltweit durchgeführte allgemeine Bevölkerungsbefragung ist, bei der in jeder Erhebungswelle unterschiedliche Fragemodule – eines davon ist das Modul „Arbeitsorientierungen" – enthalten sind. Dieser unterschiedliche Blickwinkel äußert sich auch im Fragebogenformat der beiden Erhebungen, d.h. in der Reihenfolge der Abschnitte, der Anzahl der Fragen zur Messung eines Konzepts, der Formulierung der Fragen und den Antwortskalen; all dies kann dazu führen, dass die Antworten in den beiden Erhebungen unterschiedlich ausfallen.

Einige Bereiche werden in der einen Erhebung mit negativ formulierten Fragen, in der anderen Erhebung dagegen mit positiv oder neutral formulierten Fragen erfasst. Dies ist beispielsweise bei der Frage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Fall. Die diesbezügliche ISSP-Frage lautet: „Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre Berufstätigkeit Ihr Familienleben beeinträchtigt?" mit einer Antwortskala von 1 für „immer" bis 5 für „nie". Die entsprechende EWCS-Frage ist neutraler formuliert; hier werden die Beschäftigten gefragt, wie gut sich ihre „Arbeitszeiten im Allgemeinen mit ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbaren" lassen. Der unterschiedliche Fragestil könnte eine gewisse Verzerrung der Antworten bewirken. Tatsächlich scheinen diese beiden Fragen in den gemeinsamen 16 Ländern schwach korreliert, obwohl ihre Thematik sehr ähnlich ist. Die negative Formulierung der ISSP-Frage könnte eine Verzerrung in Richtung einer Unvereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bewirken. Zudem könnte sich diese Frage nicht nur auf familienunfreundliche Arbeitszeiten, sondern auch auf die emotionalen Begleiteffekte der Arbeitsanforderungen auf das Privatleben beziehen. Dagegen gehen der EWCS-Frage eine Reihe von detaillierten Fragen zur Strukturierung der Arbeitszeit voraus – mit der möglichen Folge, dass sich die Befragten ausschließlich auf ihre Arbeitszeitenregelung konzentrieren.

Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass die EWCS verschiedene Fragen zu spezifischen Aspekten des Arbeitsumfelds enthält, während die ISSP diese Aspekte in der Regel mit höchstens ein bis zwei allgemeinen Fragen erfasst. Die EWCS-Fragen haben normalerweise die Form konkreter Aussagen über detaillierte Komponenten eines bestimmten Aspekts des Arbeitsumfelds. Beispielsweise enthält die EWCS eine lange Reihe von Fragen dazu, wie oft die Befragten bei der Arbeit bestimmten körperlichen Risikofaktoren ausgesetzt sind, wie z.B. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. Im Gegensatz zu diesen detaillierten Eigenangaben zu objektiven Aspekten eines Arbeitsplatzes sind ISSP-Fragen allgemeiner und beruhen in stärkerem Maße auf Selbsteinschätzungen; beispielsweise werden die Teilnehmer direkt gefragt, ob sie unter gefährlichen Bedingungen arbeiten.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Allerdings scheint die Exposition gegenüber physischen Risikofaktoren ein relativ robustes Konzept zu sein: Der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Quellen ist für die 16 gemeinsamen Länder sehr hoch, trotz erheblicher Unterschiede zwischen der ISSP und der EWCS bei der Formulierung der Fragen.

Diese Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen erschweren die Auswahl vergleichbarer Fragen aus den beiden Datensätzen. Die in diesem Kapitel verfolgte Strategie beinhaltet eine gründliche explorative Analyse der Vergleichbarkeit der beiden Erhebungen, die in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst dargestellt ist:

Ranking-Korrelationen zwischen den EWCS-basierten und ISSP-basierten Indizes für die 16 gemeinsamen Länder

Arbeitsanforderungen: Häufigkeit von …	Arbeitsressourcen: Häufigkeit von …
Zeitdruck: 0.75** ohne Frankreich und Portugal (ansonsten 0.55)	Gutem Arbeitsklima: 0.67** ohne Irland und Schweiz (ansonsten 0.59)
Physischen Gesundheitsrisiken: 0.79**	Arbeitsautonomie und Lerngelegenheiten: 0.87***
Hohen Arbeitsanforderungen (2 Anforderungen): 0.79***	Geringen Arbeitsressourcen (0 Ressourcen): 0.77***
Häufigkeit von Job Strain	
Reduzierte Job-Strain-Indizes auf Basis von EWCS- und ISSP-Daten (2005):	0.89*** (für die 16 gemeinsamen Länder)
Reduzierter und vollständiger Job-Strain-Index auf Basis von EWCS-Daten (2010):	0.88*** (für die 23 EWCS-Länder)

***, **, *: Statistisch signifikant auf einem Niveau von 1%, 5% bzw. 10%.

Quelle: Eurofound (2008), *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg; und International Social Survey Programme Work Orientations Module (2005).

In einem ersten Schritt wurden für die 16 gemeinsamen Länder für alle relevanten Fragen in den beiden Erhebungen summarische Werte auf aggregierter Ebene errechnet. Danach wurden die paarweisen Korrelationen der einzelnen ISSP-Fragen mit den entsprechenden EWCS-Fragen analysiert. Die Fragen mit den höchsten Korrelationskoeffizienten wurden weiteren Analysen unterzogen. Dabei wurden diese miteinander vergleichbaren Fragen bzw. Fragenkomplexe weiter untersucht, um zu ermitteln, bei welchen Schwellenwerten und Kombinationen sich für die 16 gemeinsamen Länder die höchsten Korrelationskoeffizienten ergeben würden. Auf Grund der Unterschiede bei den Antwortskalen und der Reihenfolge der Antworten zwischen den beiden Erhebungen wurden *a)* zwei potenzielle Schwellenwerte für hohe Arbeitsanforderungen und vier potenzielle Schwellenwerte für hohe Arbeitsressourcen bei den ISSP-Daten sowie *b)* vier potenzielle Schwellenwerte für Arbeitsanforderungen und zwei für Arbeitsressourcen bei den EWCS-Daten ermittelt. Die Kombination dieser verschiedenen Schwellenwerte ergab acht potenzielle Job-Strain-Indizes für jede Erhebung. In jedem Fall beruht die Definition von Job Strain darauf, dass die Zahl der Arbeitsanforderungen höher ist als die Zahl der Arbeitsressourcen. Daher wurde die optimale Definition von Job Strain auf Basis der Analyse der ermittelten 8x8-Korrelationsmatrix ausgewählt. Abschließend wurde der ausgewählte ISSP-Job-Strain-Index zwecks Kontinuität der Datenreihe im Einklang mit dem EWCS-Index reskaliert.

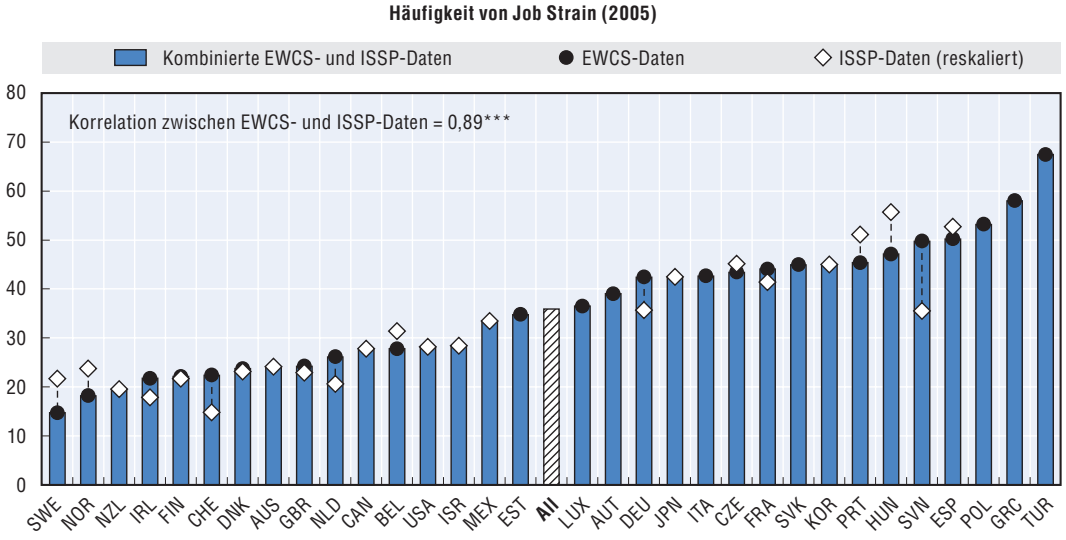
Aus dieser Analyse können drei Schlussfolgerungen für internationale Vergleiche der Qualität des Arbeitsumfelds gezogen werden. Erstens wurde gezeigt, dass es möglich ist, Indizes für die Qualität des Arbeitsumfelds aus verschiedenen Datenquellen zu erstellen, solange es zwischen den verschiedenen Quellen eine hinreichende Zahl von gemeinsamen Ländern gibt, um Ergebnismuster vergleichen zu können. Zweitens können bestimmte Konzepte mit sehr unterschiedlichen Arten von Fragen auf vergleichbare Weise gemessen werden (z.B. die Exposition gegenüber physischen Gesundheitsrisiken). Drittens weisen scheinbar ähnliche Fragen im Ländervergleich nicht zwangsläufig eine hohe Korrelation auf – je nachdem wie sie formuliert sind (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie); das zeigt, wie wichtig die Formulierung der Fragen bei internationalen Vergleichen ist (OECD, 2013b).

von 0,89 feststellen. Dies untermauert die Annahme, dass die beiden Erhebungen zusammen eine vergleichbare Job-Strain-Messgröße für die 32 von ihnen abgedeckten OECD-Länder liefern.

Abbildung 3.8 zeigt den Anteil der Beschäftigten mit Job Strain in OECD-Ländern im Jahr 2005. Dem reduzierten Job-Strain-Index zufolge hatten 2005 36% der Beschäftigten im OECD-Raum mit Stress am Arbeitsplatz zu kämpfen. Ebenso wie 2010 zählen auch hier die nordischen Länder, Irland und das Vereinigte Königreich zu den besten Ländern (oberstes Drittel), in denen der Anteil der stressintensiven Jobs mit 15-25% am niedrigsten ist. Neuseeland und Australien, wo 20% bzw. 24% der Beschäftigten angaben, unter beruflichem Stress zu leiden, gehören ebenfalls dieser Gruppe an. In den Ländern der mittleren Gruppe waren 27-43% aller Beschäftigten beruflichem Stress ausgesetzt. Diese Gruppe umfasst kontinentaleuropäische Länder sowie Kanada, die Vereinigten Staaten, Israel, Mexiko und Japan. In den Ländern, die relativ schlecht abschnitten, lag der Anteil der Beschäftigten mit Job Strain zwischen 44% und 67%. Zu dieser Gruppe zählen Mittelmeerländer, osteuropäische Staaten sowie Korea.

Diese Zahlen für 2005 sind nicht exakt mit den auf den vollständigen Job-Strain-Indizes basierenden Zahlen für 2010 vergleichbar, obwohl die beiden Versionen des Job-Strain-Index einen starken Zusammenhang aufweisen (mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,88). Wie

Abbildung 3.8 **Reduzierter Job-Strain-Index für 32 OECD-Länder**



Länderübergreifende Korrelationskoeffizienten

	Zwischen Job Strain und:		
Hohem Niveau an Arbeitsanforderungen (zwei Anforderungen)	0.86***	Hohem Niveau an Arbeitsressourcen (zwei Ressourcen)	-0.90***
Zeitdruck	0.73***	Arbeitsautonomie und Lerngelegenheiten	-0.88***
Physischen Gesundheitsrisiken	0.80***	Gutem Arbeitsklima	-0.76***

Anmerkung: Job Strain: eine Arbeitsanforderung bei keiner Arbeitsressource bzw. zwei Arbeitsanforderungen bei nur einer oder keiner Arbeitsressource. Hohes Niveau an Arbeitsanforderungen: zwei Arbeitsanforderungen. Hohes Niveau an Arbeitsressourcen: zwei Arbeitsressourcen

***, **, *: Statistisch signifikant auf einem Niveau von 1%, 5% bzw. 10%.

Quelle: Eurofound (2008), *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg; und International Social Survey Programme Work Orientations Module (2005).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132336

weiter oben erläutert, wird zwar das Länder-Ranking durch die verschiedenen Definitionen von Job Strain relativ wenig beeinflusst, doch die Zahl der Arbeitsplätze mit Job Strain hängt in erheblichem Maße von der verwendeten Definition ab. Wenngleich der vollständige Index zusätzliche Dimensionen enthält, die für das Wohlergehen der Arbeitskräfte entscheidende Arbeitsplatzaspekte darstellen, wie z.B. die Frage, ob die Beschäftigten am Arbeitsplatz Diskriminierung ausgesetzt sind oder ob gute Managementpraktiken vorherrschen, erfassen die vier im reduzierten Job-Strain-Index berücksichtigten Dimensionen dennoch die wichtigsten Bestimmungsfaktoren für die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern beim Anteil der stressigen Jobs. Wie in Abbildung 3.8 zu ersehen, weist jede dieser Dimensionen einen starken Zusammenhang mit dem Aufkommen an Job Strain auf (mit Korrelationskoeffizienten von 0,73 bis 0,80 für die Arbeitsanforderungen und von -0,76 bis -0,88 für die Arbeitsressourcen). Ein derart starker Zusammenhang wurde auch für den vollständigen Job-Strain-Index 2010 festgestellt.

3. Ein statistischer Überblick über die Beschäftigungsqualität

Wie aus den vorherigen Abschnitten zu ersehen, sind bei der Beschäftigungsqualität in jeder der drei Dimensionen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen OECD-Ländern festzustellen. Für eine Evaluierung der Gesamtqualität der Beschäftigung im Ländervergleich sowie nach soziodemografischen Gruppen differenziert ist es unerlässlich zu untersuchen, wie die unterschiedlichen Dimensionen der Beschäftigungsqualität miteinander zusammenhängen, d.h. ob sie sich im Allgemeinen gegenseitig verstärken oder stattdessen potenziell schwierige Zielkonflikte verursachen. Hierfür kann entweder ein Gesamtindex oder ein Indikatorenset („Dashboard“) verwendet werden. Gesamtindizes haben den Vorteil, dass sie der gemeinsamen Verteilung der Beschäftigungsqualitätsergebnisse Rechnung tragen, indem sie die relativen Stärken und Schwächen eines Landes oder einer Bevölkerungsgruppe bei den verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsqualität zu einem einzigen Wert zusammenfassen. Dafür ist es jedoch erforderlich, jeder der drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität eine Gewichtung beizumessen, was in einem internationalen Kontext schwierige Fragen aufwirft. Die Ausprägung individueller Präferenzen für Einkommensqualität, Arbeitsmarktsicherheit oder die Qualität des Arbeitsumfelds kann auf Grund von soziokulturellen Einflussfaktoren sowohl im Ländervergleich als auch innerhalb einzelner Länder systematische Unterschiede aufweisen. In Ermangelung eines konsensfähigen Gewichtungsschemas wird in diesem Abschnitt auf einen Dashboard-Ansatz zurückgegriffen. Dabei wird die Beschäftigungsqualität für verschiedene Länder und soziodemografische Gruppen im Überblick dargestellt und ein erster Versuch unternommen, den Zusammenhang zwischen der Qualität und der Quantität der Beschäftigungsmöglichkeiten zu dokumentieren.

Wie schneiden die einzelnen Länder im Vergleich ab?

Da die verschiedenen Beschäftigungsqualitätsergebnisse in unterschiedlichen Einheiten ausgedrückt werden (US-Dollar, Monate, prozentualer Anteil der Arbeitskräfte), müssen diese Werte normalisiert werden, um Vergleiche sowohl zwischen als auch innerhalb von Ländern zu ermöglichen. Dies wird erreicht, indem Ranglisten der Länderergebnisse in jeder der drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität sowie ihren zwei wichtigsten Teilkomponenten aufgestellt werden: Einkommensqualität, Durchschnittsverdienst, Einkommensungleichheit, Arbeitsmarktsicherheit, Arbeitslosigkeitsrisiko, Arbeitslosenversicherung, Job Strain, überhöhte Arbeitsanforderungen und unzureichende Arbeitsressourcen. Diese neun Länder-Rankings sind in Tabelle 3.3 aufgeführt, in der für die 32 OECD-Länder mit verfügbaren

Tabelle 3.3 **Dashboard der Beschäftigungsqualitätsindikatoren in OECD-Ländern**

Länder-Rankings in den einzelnen Haupt- und Teildimensionen
(1 = bestes, 32 = schlechtestes Ergebnis)

	Einkommensqualität			Arbeitsmarktsicherheit			Arbeitsumfeld		
	Summarischer Index	Durchschnitt	Ungleichheit	Summarischer Index	Arbeitslosigkeitsrisiko	Versicherungsschutz	Summarischer Index	Arbeitsanforderungen	Arbeitsressourcen
	2010			*2010*			*Reduzierte Version des Job-Strain-Index 2005*		
Australien	14	14	17	12	10	19	8	5	9
Österreich	17	17	12	5	6	8	18	27	16
Belgien	4	5	1	20	22	14	12	11	14
Kanada	12	12	19	16	17	13	11	3	10
Tschech. Rep.	27	27	21	13	12	16	22	15	25
Dänemark	1	2	4	14	16	10	7	9	6
Estland	29	29	27	30	29	29	16	22	15
Finnland	9	11	3	7	18	5	5	12	8
Frankreich	13	16	9	9	19	7	23	18	31
Deutschland	8	7	13	10	13	12	19	19	23
Griechenland	19	18	11	31	31	30	31	31	29
Ungarn	30	30	25	26	27	18	27	29	19
Irland	5	1	26	24	30	6	4	4	7
Israel	26	25	32	19	11	25	14	16	11
Italien	16	15	16	23	15	27	21	14	30
Japan	21	21	10	11	9	23	20	13	24
Korea	23	23	29	6	3	22	25	26	17
Luxemburg	7	6	14	1	1	2	17	17	18
Mexiko	32	32	31	21	8	32	15	21	12
Niederlande	6	8	7	4	4	3	10	1	21
Neuseeland	18	19	8	8	7	21	3	7	3
Norwegen	2	3	5	2	2	4	2	2	4
Polen	25	26	23	27	25	26	30	28	27
Portugal	24	24	22	18	14	17	26	25	20
Slowak. Rep.	28	28	20	29	28	28	24	24	26
Slowenien	22	22	18	15	21	9	28	30	22
Spanien	20	20	15	32	32	24	29	20	28
Schweden	10	13	2	17	20	11	1	8	1
Schweiz	3	4	6	3	5	1	6	6	13
Türkei	31	31	30	28	26	31	32	32	32
Ver. Königreich	11	9	24	22	23	15	9	10	5
Ver. Staaten	15	10	28	25	24	20	13	23	2

10 beste Länder
10 schlechteste Länder

Quelle: **Einkommen**: Verdienststrukturerhebung (VSE) für europäische Staaten, nationale Arbeitskräfteerhebungen für Israel, Mexiko und die Vereinigten Staaten; nationale Haushaltserhebungen für Australien, Kanada und Korea; OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en* für Neuseeland und Japan. **Arbeitsmarktsicherheit**: OECD Labour Market Statistics Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00322-en*, OECD Benefit Recipients Database, OECD Labour Market Programmes Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en* und OECD Taxes and Benefits Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*. **Qualität des Arbeitsumfelds:** Eurofound (2008), *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg; und International Social Survey Programme Work Orientations Module (2005).

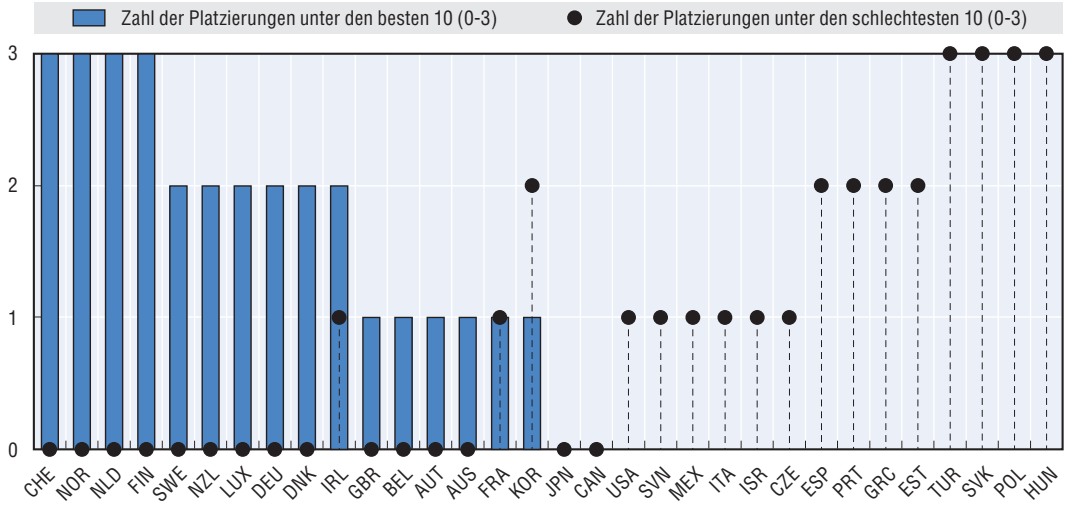
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933133153

Informationen die komparativen Vor- und Nachteile der einzelnen Länder im Verhältnis zu den anderen im Überblick dargestellt sind.

Der Dashboard-Ansatz hat den Vorteil, dass die Informationen für die einzelnen Beschäftigungsqualitätsindikatoren separat dargestellt werden und somit ersichtlich ist, welche Aspekte für die Gesamtergebnisse der einzelnen Länder bei der Beschäftigungsqualität ausschlaggebend sind. Es sind aber auch Nachteile damit verbunden, da mit einem Dashboard ein komplexeres Bild vermittelt wird und keine synthetischen Informationen zu den Wechselbeziehungen zwischen den einzelnen Beschäftigungsqualitätsergebnissen vorliegen. Um diese Einschränkungen wenigstens teilweise zu überwinden, werden die Informationen in Abbildung 3.9 zusammengefasst, indem für die 32 OECD-Länder mit verfügbaren Informationen die Zahl der Platzierungen unter den besten 10 und unter den schlechtesten 10 Ländern in den drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität wiedergegeben wird. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- Dänemark, Finnland, Deutschland, Luxemburg, die Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Schweden und die Schweiz zählen zu den Ländern mit den besten Ergebnissen. Diese Länder schneiden bei mindestens zwei der drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität relativ gut ab und verzeichnen in keiner der drei Dimensionen ein Ergebnis unter den letzten 10 im Länder-Ranking.
- Australien, Österreich, Belgien, Kanada, die Tschechische Republik, Frankreich, Irland, Israel, Italien, Japan, Korea, Mexiko, Slowenien, das Vereinigte Königreich und die

Abbildung 3.9 **Ein synthetisches Bild der Länderergebnisse in den drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität**



Anmerkung: Für jede Hauptdimension der Beschäftigungsqualität wurde ein Länder-Ranking auf Basis der summarischen Indikatoren für die Einkommensqualität, Arbeitsmarktsicherheit und Qualität des Arbeitsumfelds erstellt. Die obige Abbildung zeigt die Zahl der Platzierungen unter den besten 10 und den schlechtesten 10 für jedes der 32 Länder, für die die drei summarischen Indikatoren der Beschäftigungsqualität zur Verfügung stehen. In der Abbildung sind die Länder zunächst nach der Zahl der Platzierungen unter den besten 10 (in absteigender Reihenfolge), dann nach der Zahl der Platzierungen unter den schlechtesten 10 (in aufsteigender Reihenfolge) aufgeführt.

Quelle: **Einkommen:** Verdienststrukturerhebung (VSE) für europäische Staaten, nationale Arbeitskräfteerhebungen für Israel, Mexiko und die Vereinigten Staaten; nationale Haushaltserhebungen für Australien, Kanada und Korea; OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en* für Neuseeland und Japan. **Arbeitsmarktsicherheit**: OECD Labour Market Statistics Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00322-en*, OECD Benefit Recipients Database, OECD Labour Market Programmes Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en* und OECD Taxes and Benefits Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*. **Qualität des Arbeitsumfelds:** Eurofound (2008), Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg; und International Social Survey Programme Work Orientations Module (2005).

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132355*

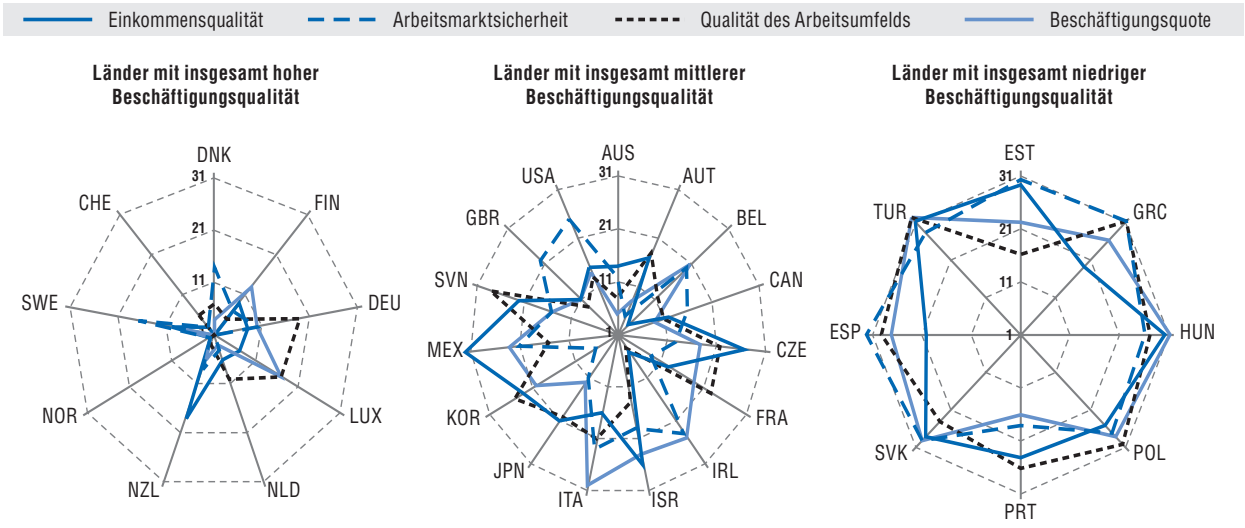
Vereinigten Staaten verzeichnen durchschnittliche Ergebnisse. In den drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität erreichen diese Länder höchstens einmal ein Ergebnis unter den besten 10 oder den schlechtesten 10 im Ranking der OECD-Länder – mit Ausnahme Irlands und Koreas, für die sich ein gemischteres Bild ergibt.

- Estland, Griechenland, Ungarn, Polen, Portugal, die Slowakische Republik, Spanien und die Türkei zählen zu den Ländern mit vergleichsweise schwachen Ergebnissen. Sie schneiden in zwei oder allen drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität relativ schlecht ab. Zudem kann keines dieser Länder ein gutes Resultat in wenigstens einer dieser Dimensionen vorweisen.

Basierend auf diesen Ländergruppierungen wird in Abbildung 3.10 der Zusammenhang zwischen der Einkommensqualität, der Arbeitsmarktsicherheit und der Qualität des Arbeitsumfelds näher untersucht, wobei auch die Beschäftigungsergebnisse miteinbezogen werden. Letztere werden gemessen, indem ein Ranking der Länder nach ihrer Beschäftigungsquote (in absteigender Reihenfolge) aufgestellt wird. Länder, die bei der Beschäftigungsqualität insgesamt ein gutes Ergebnis erzielen, schneiden im Allgemeinen auch bei der

Abbildung 3.10 **Zusammenhang zwischen Beschäftigungsqualität und Beschäftigungsquantität**

Länder-Rankings (1 = bestes, 32 = schlechtestes Ergebnis)



Länderübergreifende Korrelationskoeffizienten

	Einkommensqualität	Arbeitsmarktsicherheit	Qualität des Arbeitsumfelds
Arbeitsmarktsicherheit	0.52		
Qualität des Arbeitsumfelds	0.67	0.45	
Beschäftigungsquote	0.65	0.74	0.70

Anmerkung: Länder mit insgesamt hoher (bzw. niedriger) Beschäftigungsqualität: Länder mit einer Platzierung unter den besten 10 (bzw. schlechtesten 10) in mindestens zwei der drei Hauptdimensionen der Beschäftigungsqualität.

Quelle: **Einkommen**: Verdienststrukturerhebung (VSE) für europäische Staaten, nationale Arbeitskräfteerhebungen für Israel, Mexiko und die Vereinigten Staaten; nationale Haushaltserhebungen für Australien, Kanada und Korea; OECD Earnings Distribution Database, *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en* für Neuseeland und Japan. **Arbeitsmarktsicherheit**: OECD Labour Market Statistics Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00322-en*, OECD Benefit Recipients Database, OECD Labour Market Programmes Database, http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en und OECD Taxes and Benefits Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*. **Qualität des Arbeitsumfelds**: Eurofound (2008), *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg; und International Social Survey Programme Work Orientations Module (2005).

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132374*

Beschäftigungsquantität gut ab. Umgekehrt haben Länder mit relativ schlechter Beschäftigungsqualität tendenziell eine relativ niedrige Beschäftigungsquote. Weniger einheitlich stellt sich die Lage bei Ländern dar, die bei der Beschäftigungsqualität insgesamt im Mittelfeld rangieren. In Australien, Österreich, Kanada, Japan und im Vereinigten Königreich beispielsweise ist die Beschäftigungsquote relativ hoch, während sie in Ländern wie Irland, Israel, Italien und Mexiko relativ niedrig ist. Es besteht jedoch eine relativ starke Korrelation zwischen dem Ranking der Länder bei der Beschäftigungsquote und ihrem Ranking in jeder der drei Dimensionen der Beschäftigungsqualität. Dies deutet also – auf diesem stark aggregierten Niveau – darauf hin, dass zwischen der Quantität und der Qualität der Beschäftigung keine wesentlichen Zielkonflikte, sondern vielmehr potenzielle Synergien existieren.

Die drei Dimensionen der Beschäftigungsqualität sind positiv miteinander korreliert, wobei jedoch die Zusammenhänge nicht sehr stark ausgeprägt sind. Dies ist vor allem durch die Länder in der Mitte der Verteilung bedingt, die im Allgemeinen – trotz ähnlicher Gesamtergebnisse – in den einzelnen Dimensionen der Beschäftigungsqualität recht unterschiedlich abschneiden. Beispielsweise erzielen das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten bei der Einkommensqualität und der Qualität des Arbeitsumfelds relativ gute Ergebnisse, während sich die Arbeitsmarktsicherheit in diesen Ländern verhältnismäßig schwach darstellt. Frankreich und Korea hingegen zählen bei der Arbeitsmarktsicherheit zu den vergleichsweise guten Ländern, schneiden aber bei der Qualität des Arbeitsumfelds sehr schlecht ab.

Welche Arbeitskräfte haben gute Arbeitsplätze?

Die Betrachtung der gemeinsamen Verteilung von Beschäftigungsqualitätsergebnissen auf verschiedene sozioökonomische Gruppen kann neue Erkenntnisse über die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt liefern, da sie weiteren Aufschluss über die Art und das Ausmaß der Benachteiligung gibt, der einige Bevölkerungsgruppen ausgesetzt sind. Beispielsweise haben Geringqualifizierte, jüngere Arbeitskräfte, ältere Arbeitskräfte sowie Frauen in nahezu allen OECD-Ländern geringere Beschäftigungschancen. Wenn es ihnen aber gelingt, einen Arbeitsplatz zu finden, sind sie dann auch bei der Beschäftigungsqualität benachteiligt? Dieser Abschnitt liefert eine erste Antwort auf diese Frage auf Basis einer Analyse der 23 europäischen Länder, für die entsprechende Informationen (für das Jahr 2010) auf Ebene einzelner Bevölkerungsgruppen zur Verfügung stehen.

Wie erwartet, bestehen bei der Einkommensqualität erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen soziodemografischen Gruppen (Abb. 3.11, Teil A). Die Einkommensqualität nimmt mit dem Alter zu, was darauf zurückzuführen ist, dass die Durchschnittsverdienste tendenziell mit der Erfahrung steigen. Die gruppeninterne Verdienstspreizung nimmt mit dem Alter ebenfalls zu und wiegt daher im Allgemeinen den positiven Wohlfahrtseffekt auf, der mit dem Anstieg des Durchschnittsverdiensts im Verlauf des Erwerbslebens einhergeht. Darüber hinaus bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Durchschnittsverdiensten von Männern und Frauen, die das umfassend dokumentierte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle bestätigen. Allerdings ist die gruppeninterne Verdienstspreizung bei Männern größer als bei Frauen, wodurch sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Einkommensqualität insgesamt reduzieren. Ein höheres Qualifikationsniveau ist mit höherer Einkommensqualität verbunden. Dieser Zusammenhang ist größtenteils auf einen höheren durchschnittlichen Verdienst zurückzuführen, während die gruppeninterne Verdienstspreizung eine vergleichsweise geringe Rolle spielt.

Der Grad der Arbeitsmarktunsicherheit ist je nach Altersgruppe und Qualifikationsniveau unterschiedlich (Abb. 3.11, Teil B). Der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsmarktunsicherheit ist nichtlinear. Jüngere Arbeitskräfte (15-29 Jahre) sind erheblich stärker von Arbeitsmarktunsicherheit bedroht als Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter (30-49 Jahre); das Gleiche gilt für ältere Arbeitskräfte (50-64 Jahre). Die relativ geringe Arbeitsmarktsicherheit jüngerer Arbeitskräfte ist durch eine Kombination aus überdurchschnittlichem Arbeitslosigkeitsrisiko und unterdurchschnittlicher Arbeitslosenversicherung bedingt. Ältere Arbeitskräfte verzeichnen das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko, aber auch das höchste Niveau an effektiver Arbeitslosenversicherung. Das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko älterer Arbeitskräfte ist auf das erhöhte Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit zurückzuführen (Abb. 3.A2.1 im Anhang). Für Arbeitskräfte mit mittlerem und hohem Bildungsniveau ist die Arbeitsmarktsicherheit ungefähr gleich hoch, während sie für Geringqualifizierte deutlich niedriger ist. Geringqualifizierte Arbeitskräfte weisen nicht nur ein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko auf, sondern auch ein unterdurchschnittliches Niveau an Arbeitslosenversicherung auf Grund ihrer niedrigeren Leistungsansprüche. Hochqualifizierte Arbeitskräfte haben das niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko, weisen aber zugleich ein unterdurchschnittliches Niveau an Arbeitslosenversicherung auf. Dies ist durch die Deckelung der Arbeitslosenunterstützung bedingt, die bewirkt, dass die Ersatzquoten mit zunehmender Höhe des vorherigen Verdiensts geringer werden. Folglich sind die Ersatzquoten für hochqualifizierte Arbeitskräfte im Allgemeinen niedriger, da ihr Verdienst höher ist.

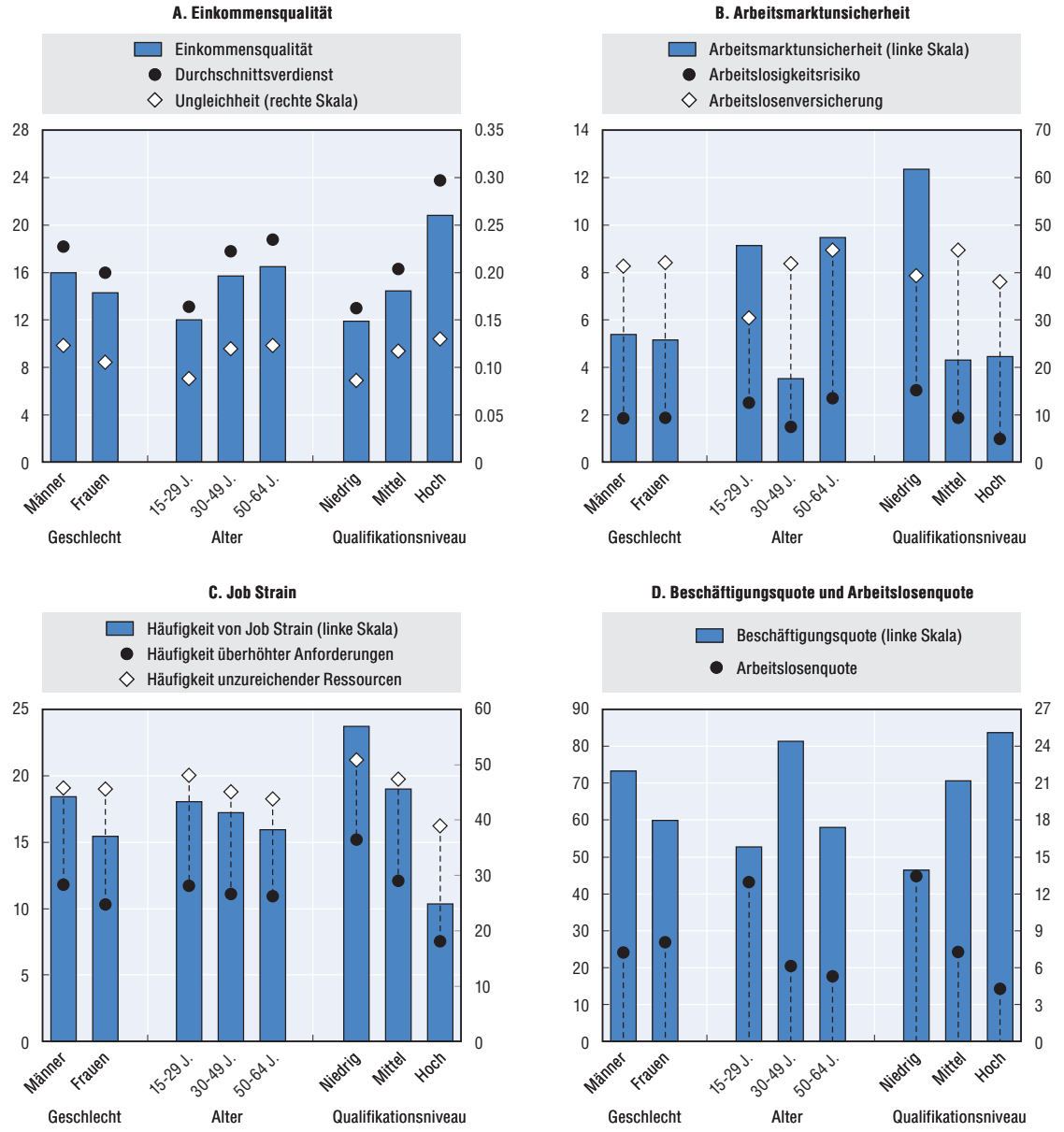
Zwischen Qualifikationen und Job Strain besteht ein starker negativer Zusammenhang (Abb. 3.11, Teil C). Nahezu ein Viertel der geringqualifizierten Arbeitskräfte ist Job Strain ausgesetzt, verglichen mit einem Anteil von 10% bei den hochqualifizierten Arbeitskräften. Dies scheint dadurch bedingt zu sein, dass mit höherem Bildungsniveau einerseits die Arbeitsanforderungen abnehmen und andererseits die Arbeitsressourcen zunehmen, vor allem weil hochqualifizierte Arbeitskräfte über mehr Autonomie und Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz verfügen und weniger häufig physischen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind (Abb. 3.A2.2 im Anhang). Für Frauen ist die Wahrscheinlichkeit, mit Job Strain konfrontiert zu sein, geringer als für Männer. Jüngere Arbeitskräfte sind zwar etwas stärker von Job Strain betroffen als andere Altersgruppen, die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind jedoch relativ gering.

Betrachtet man sowohl die Quantität als auch die Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze, so scheinen einige soziodemografische Gruppen viele Nachteile auf sich zu vereinen, während andere Gruppen in allen Dimensionen gute Ergebnisse erzielen:

- *Am schwierigsten stellt sich die Lage für junge Menschen und Geringqualifizierte dar.* Junge und geringqualifizierte Arbeitskräfte verzeichnen die höchsten Arbeitslosenquoten. Sie schneiden also sowohl bei der Beschäftigungsquantität als auch bei der Beschäftigungsqualität am schlechtesten ab. Dies sollte ein weiteres Alarmsignal für die Politikverantwortlichen sein, sich mit der Arbeitsmarktsituation für junge und geringqualifizierte Arbeitskräfte auseinanderzusetzen[22].
- *Hochqualifizierte Arbeitskräfte schneiden dagegen in allen Dimensionen gut ab.* Die Arbeitslosenquote nimmt mit steigendem Bildungsniveau deutlich ab. Solche qualifikationsbedingten Vorteile im Hinblick auf die Beschäftigungsquantität implizieren in Verbindung mit den erheblichen positiven Effekten des Bildungsniveaus auf die Beschäftigungsqualität, dass Arbeitskräfte mit höheren Qualifikationen über besseren Zugang zu Arbeitsplätzen mit hoher Qualität in allen Dimensionen verfügen.

Abbildung 3.11 **Beschäftigungsqualität und -quantität nach soziodemografischen Gruppen**

Länderübergreifende Durchschnittswerte (2010)



Anmerkung: Erfasste Länder: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slowenien, Slowakische Republik, Spanien, Schweden, Türkei und Vereinigtes Königreich (24 Länder, in Teil C 23 Länder ohne Island).

Quelle: Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC); Eurofound (2012), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. OECD Labour Market Statistics Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00310-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132393

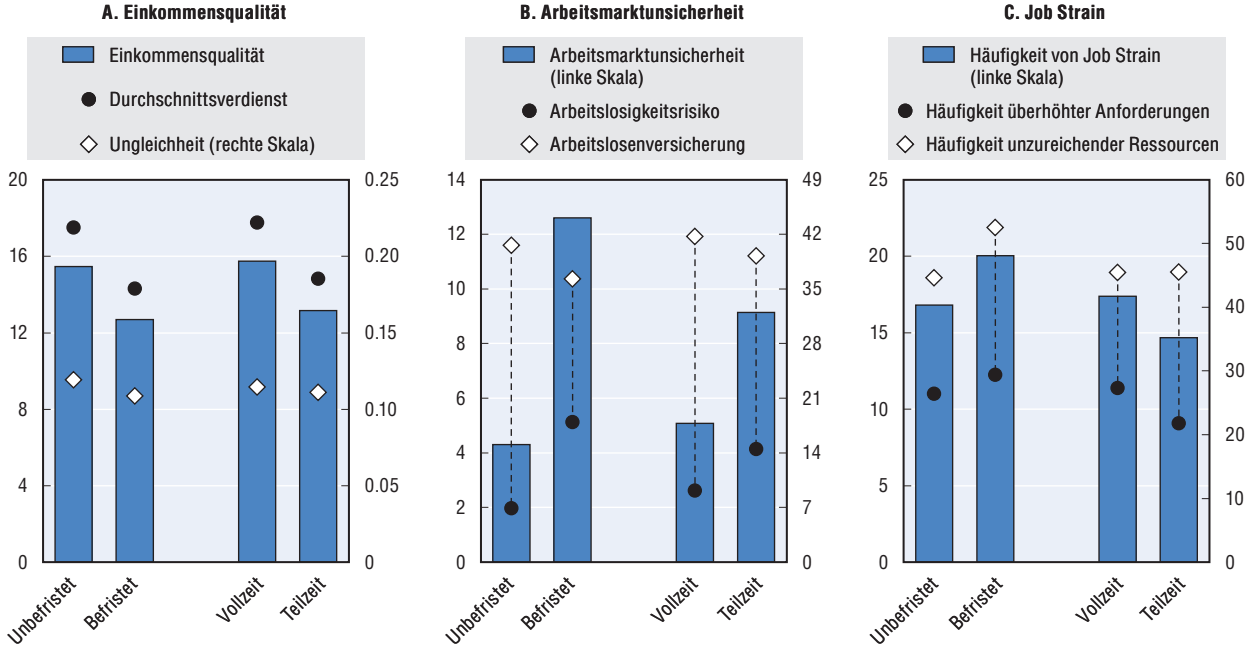
- *Für Frauen ergibt sich ein gemischtes Bild.* Während die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern im Großen und Ganzen ähnlich sind, verzeichnen Frauen deutlich niedrigere Beschäftigungsquoten (eine gut dokumentierte Tatsache, die Ausdruck einer geringeren Erwerbsbeteiligung ist), verbunden mit einem deutlichen Geschlechtergefälle bei der Einkommensqualität. Im Hinblick auf die Arbeitsmarktsicherheit aber bestehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, während die Wahrscheinlichkeit, von Job Strain betroffen zu sein, für Frauen geringer ist als für Männer.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsqualität und der Beschäftigungsform, bei der zwischen befristeten und regulären Beschäftigungsverhältnissen sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden wird (Abb. 3.12):

- *Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind stark mit einer geringen Beschäftigungsqualität in allen drei Dimensionen assoziiert.* Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind durch geringeren Verdienst, höhere Arbeitsmarktunsicherheit und höheren Job Strain gekennzeichnet. Während die Erkenntnisse zu den Verdiensten und zur Arbeitsmarktunsicherheit hinreichend bekannt sind (OECD, 2014c), wurde dem Einfluss befristeter Arbeitsverträge auf das Aufkommen an arbeitsbedingtem Stress bislang weniger Beachtung geschenkt. Das höhere Aufkommen an Job Strain unter befristet Beschäftigten ist im Allgemeinen sowohl auf höhere Arbeitsanforderungen als auch auf geringere Arbeitsressourcen zurückzuführen. Insbesondere berichten diese Arbeitskräfte, in höherem Maße physischen Gesundheitsrisiken und Einschüchterung am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein und zugleich über weniger Autonomie und Lerngelegenheiten zu verfügen und geringere Unterstützung durch ihre Kollegen zu erhalten (Abb. 3.A2.2 im Anhang).
- *Für Teilzeitbeschäftigung ist das Bild uneinheitlich.* Die Einkommensqualität (bezogen auf Stundenlöhne) ist für Teilzeitbeschäftigte geringer als für Vollzeitbeschäftigte. Zugleich ist die Arbeitsmarktunsicherheit für Teilzeitbeschäftigte deutlich höher als

Abbildung 3.12 **Beschäftigungsqualität und -quantität nach Beschäftigungsformen**

Länderübergreifende Durchschnittswerte (2010)



Anmerkung: Erfasste Länder: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slowenien, Slowakische Republik, Spanien, Schweden, Türkei und Vereinigtes Königreich (24 Länder, in Teil C 23 Länder ohne Island).

Quelle: Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC); Eurofound (2012), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. OECD Labour Market Statistics Database, *http://dx.doi.org/10.1787/data-00310-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132412

für Vollzeitbeschäftigte. Dies ist durch die Kombination aus einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko und einem geringeren Grad an effektivem Versicherungsschutz bedingt. Die schwache Absicherung Teilzeitbeschäftigter gegen das Arbeitslosigkeitsrisiko stellt eine bedeutende Herausforderung für die Politik dar. Dagegen tritt Job Strain bei Teilzeitbeschäftigten im Allgemeinen weniger häufig auf. Dies scheint ausschließlich durch geringere Arbeitsanforderungen begründet zu sein. Es überrascht nicht, dass Teilzeitbeschäftigte am Arbeitsplatz weniger von Zeitdruck betroffen sind als Vollzeitbeschäftigte. Interessant ist jedoch, dass sie auch in geringerem Maße physischen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind (Abb. 3.A2.2 im Anhang).

Diese Ergebnisse können möglicherweise zum Teil das schlechte Abschneiden junger und geringqualifizierter Arbeitskräfte bei der Beschäftigungsqualität erklären, da diese beiden Kategorien von Arbeitskräften mit größerer Wahrscheinlichkeit befristet beschäftigt sind als andere Bevölkerungsgruppen. Analog dazu können die für Frauen ermittelten Resultate bei der Beschäftigungsqualität dadurch beeinflusst sein, dass Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit arbeiten als Männer. Für ein besseres Verständnis der Rolle der Vertragsformen und Arbeitszeiten ist es zweckmäßig, eine einfache Regressionsanalyse der verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität durchzuführen, um den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsqualität und arbeitskräftespezifischen Merkmalen, bereinigt um die potenziellen Konfundierungseffekte von befristeter Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, zu isolieren. Die Ergebnisse sind im Anhang in Tabelle 3.A2.1 aufgeführt und bestätigen die bisherigen Schlussfolgerungen nachdrücklich. Für geringqualifizierte Arbeitskräfte ist die Beschäftigungsqualität selbst nach Bereinigung um befristete und Teilzeitbeschäftigung in allen drei Dimensionen erheblich niedriger, während für junge Arbeitskräfte die Einkommensqualität deutlich geringer und die Arbeitsmarktunsicherheit höher ist und Frauen immer noch ein niedrigeres Job-Strain-Risiko haben. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass für junge und geringqualifizierte Arbeitskräfte verschiedene Hindernisse bestehen, einen qualitativ guten Arbeitsplatz zu erlangen, die über die Problematik der befristeten Beschäftigung hinausreichen.

Schlussbetrachtungen

Der wesentliche Beitrag dieses Kapitels besteht darin, einen neuen konzeptionellen und operationellen Rahmen zur Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität verschiedener Länder und sozioökonomischer Gruppen zu entwickeln. Beschäftigungsqualität bezieht sich auf jene Aspekte der Beschäftigung, die zur Lebensqualität der Arbeitskräfte beitragen, und stellt somit naturgemäß ein mehrdimensionales Konstrukt dar. In diesem Kapitel wurden drei zentrale Dimensionen der Beschäftigungsqualität identifiziert, die an frühere konzeptionelle Arbeiten der OECD zur Messung der Lebensqualität anknüpfen und für die in empirischen Studien aus den Bereichen der Ökonomie, Soziologie und Arbeitsmedizin eine besondere Relevanz für die Lebensqualität der Arbeitskräfte nachgewiesen wurde. Diese Dimensionen sind: *a)* die *Einkommensqualität*, die sowohl das durchschnittliche Verdienstniveau als auch die Verdienstverteilung auf die Erwerbsbevölkerung umfasst, *b)* die *Arbeitsmarktsicherheit*, die sich aus dem Arbeitslosigkeitsrisiko und dem Grad der Absicherung dagegen zusammensetzt, sowie *c)* die *Qualität des Arbeitsumfelds*, die mit Bezug auf die für ein gesundes Arbeitsleben erforderliche Ausgewogenheit von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen definiert wird.

Jede der drei hier identifizierten Dimensionen der Beschäftigungsqualität berührt wichtige Fragestellungen, die seit langem Gegenstand der politischen Debatte sind. So hängt beispielsweise die Einkommensqualität vom Stellenwert wachstumsfördernder Politikmaß-

nahmen, dem Zugang zu Bildung und deren Qualität, der Struktur der Lohnfindungsmechanismen (z.B. Mindestlöhne, Tarifverträge) sowie der Gestaltung des Steuer- und Transfersystems ab. Der Grad der Arbeitsmarktsicherheit wird durch die Wechselwirkungen zwischen Beschäftigungsschutz, Systemen der Arbeitslosenunterstützung (in Form von Leistungen bei Arbeitslosigkeit sowie Abfindungen) und aktiver Arbeitsmarktpolitik bestimmt. Durch ihre Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte beeinflusst die Qualität des Arbeitsumfelds nicht nur die Lebensqualität der Arbeitskräfte, sondern hat zudem unmittelbare wirtschaftliche Effekte, sowohl für die Arbeitgeber im Hinblick auf die Produktivität als auch für die öffentlichen Gesundheitsausgaben. Sie wird in erheblichem Ausmaß durch die Ausgestaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und die Wirksamkeit der arbeitsmedizinischen Systeme bei der Prävention berufsbedingter Gesundheitsprobleme, aber auch durch den sozialen Dialog und die soziale Verantwortung der Arbeitgeber bestimmt.

Während die drei Dimensionen der Beschäftigungsqualität (d.h. die Einkommensqualität, die Arbeitsmarktsicherheit und die Qualität des Arbeitsumfelds) entscheidende Elemente des neuen Rahmens sind, ist ihre Messung flexibel und kann in Abhängigkeit vom Verwendungszweck, von der Datenverfügbarkeit und von unterschiedlichen Präferenzen bei der Gewichtung der einzelnen Teilkomponenten angepasst werden. Beispielsweise könnte die Einkommensungleichheit bei der Messung der Einkommensqualität höher oder niedriger gewichtet werden als bei dem in diesem Kapitel zu Grunde gelegten Messverfahren. Um sicherzustellen, dass die Indikatoren der Beschäftigungsqualität konzeptionell schlüssig und politikrelevant sind, baut der Rahmen auf drei Grundprinzipien auf. Diese lauten: *a)* Fokussierung auf *Ergebnisse* für die Arbeitskräfte anstatt Bestimmungsfaktoren der Beschäftigungsqualität, *b)* Konzentration auf die *objektiven* Merkmale der Beschäftigungsqualität sowie *c)* Ableitung der Indikatoren von Daten zu *einzelnen Arbeitskräften*, um mehr als nur durchschnittliche Tendenzen ermitteln zu können.

Es bleibt noch viel zu tun, um der Beschäftigungsqualität in der politischen Debatte über die Arbeitsmarktentwicklung den Stellenwert zu verschaffen, den sie verdient. Insbesondere sind weitere Arbeiten erforderlich, um ein besseres Verständnis davon zu erlangen, wie die verschiedenen Dimensionen der Beschäftigungsqualität sowohl miteinander als auch mit der Beschäftigungsquantität interagieren und zu den Arbeitsmarktergebnissen insgesamt beitragen. Ein anderer Aspekt ist die Weiterentwicklung der hier angewandten weitgehend statischen Betrachtungsweise in Richtung einer dynamischeren Perspektive, die die beruflichen Aufstiegschancen im Verlauf des Erwerbslebens stärker berücksichtigt. Ein letzter Aspekt besteht darin, die Analyse der Beschäftigungsqualität auf aufstrebende Volkswirtschaften und Entwicklungsländer auszuweiten, in denen die Dringlichkeit dieser Thematik auf Grund der Häufigkeit informeller Beschäftigung und schlechter Arbeitsbedingungen noch größer ist.

Anmerkungen

1. Dieses Kapitel wurde als Teil des OECD-Projekts „Defining, Measuring and Assessing Job Quality and its Links to Labour Market Performance and Well-Being" [VS/2013/0180 (SI2.666737)] mit der finanziellen und substanziellen Hilfe der Europäischen Union erstellt. Der Inhalt dieses Kapitels liegt in der alleinigen Verantwortung der OECD und kann in keiner Weise als Ausdruck der Sichtweise der Europäischen Union betrachtet werden. Es handelt sich dabei um ein bis Ende 2015 laufendes Gemeinschaftsprojekt der Direktion Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen und der Direktion Statistik der OECD.
2. Zwar beziehen sich die meisten Indikatoren für politische Rahmenbedingungen auf Bestimmungsfaktoren der Beschäftigungsqualität anstelle von Ergebnissen, doch eine eindeutige Abgrenzung zwischen Ergebnissen und Bestimmungsfaktoren ist nicht immer möglich. Diese Ambivalenz betrifft verschiedene Elemente des Steuer- und Transfersystems. Beispielsweise können Arbeitslosenunterstützungsleistungen sowohl als Ergebnis als auch als Bestimmungsfaktor von Beschäftigungsqualität betrachtet werden: als Ergebnis, weil sie eine wichtige Einkommensquelle für Arbeitskräfte in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen darstellen, und als Bestimmungsfaktor, weil sie weitreichendere Auswirkungen auf die Beschäftigungsqualität haben (z.B. durch ihren Einfluss auf den Verdienst durch die Verbesserung der Verhandlungsmacht der Arbeitskräfte und/oder der Matching-Effizienz).
3. Der Zusammenhang zwischen Ergebnissen und Bestimmungsfaktoren kann von verschiedenen Faktoren beeinflusst werden, die von den jeweiligen nationalen Gegebenheiten abhängen. Beispielsweise hängt die mit einem befristeten oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis assoziierte Beschäftigungsqualität von den jeweiligen nationalen Regeln und Rechtsvorschriften für diese Beschäftigungsverhältnisse ab.
4. Dies kommt – durch die Steigerung der Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeitskräfte und entsprechende Produktivitätsverbesserungen – auch den Arbeitgebern zugute. Tatsächlich ist die Einführung von Krankenversicherungssystemen in einer Reihe von OECD-Ländern auf ähnliche Erwägungen zurückzuführen.
5. Bruttoverdienste stellen aus Sicht der Arbeitgeber die passendere Messgröße dar, da sie (zusammen mit den arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträgen) die wichtigste Komponente der Arbeitskosten sind.
6. Easterlins These hat auch maßgeblich dazu beigetragen, die Forschung zur Bedeutung relativer Einkommensvergleiche für die Lebensqualität voranzutreiben, und es liegen mittlerweile umfangreiche Befunde vor, die darauf hinweisen, dass solche Vergleiche eine wichtige Rolle spielen (Clark et al., 2008). Einkommensvergleiche können sich entweder auf das frühere Einkommen der betreffenden Person beziehen und somit Gewöhnungs- oder Anpassungseffekte widerspiegeln, oder sie können sich auf eine Referenzgruppe beziehen, wodurch Peer-Effekte ausgelöst werden. Sowohl Anpassungs- als auch Peer-Effekte liefern mögliche Erklärungen für das Easterlin-Paradox.
7. Teil B von Abbildung 3.1 lässt auch den Schluss zu, dass der lineare Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und logarithmiertem Haushaltseinkommen in Hocheinkommensländern schwächer ist. Tatsächlich weist im Ländervergleich der aus einem linearen Modell des logarithmierten Haushaltseinkommens und der Lebenszufriedenheit ermittelte Einkommensgradient einen signifikanten negativen Zusammenhang mit dem Pro-Kopf-BIP auf. Dies deutet darauf hin, dass der Zusammenhang zwischen dem Einkommen und dem subjektiven Wohlbefinden nicht ganz log-linear ist.
8. Die Befunde der Querschnittsanalyse sind zwar überzeugend, sie lassen jedoch keine unmittelbare Bewertung von Easterlins These zu, dass Glück nicht mit Geld erkauft werden kann, da sich diese auf den intertemporalen Zusammenhang zwischen Einkommen und subjektivem Wohlbefinden auf lange Sicht konzentriert. Es ist jedoch kein offensichtlicher Grund zu erkennen, warum sich der langfristige Zusammenhang von dem in der Querschnittsanalyse festgestellten unterscheiden sollte. Tatsächlich gelangt man bei Querschnittsergebnissen wie jenen in Abbildung 3.1 oft zu der Interpretation, dass sie den langfristigen Zusammenhang betonen, da zeitinvariante feste Effekte nicht herausgerechnet werden. Zwar könnte man argumentieren, dass dauerhafte Einkommensunterschiede mit vielen Faktoren korrelieren, die sich auf die Lebenszufriedenheit auswirken, wie z.B. Bildung, Gesundheit und die Qualität von Institutionen, doch das Gleiche trifft auch auf langfristige Einkommensveränderungen innerhalb einzelner Länder zu. Sacks

et al. (2012) liefern ebenfalls Belege, dass der positive Zusammenhang zwischen Einkommen und subjektivem Wohlbefinden auch über längere Zeithorizonte Bestand hat. Dennoch ist bei Schlussfolgerungen über die langfristige Beziehung zwischen Einkommen und subjektivem Wohlbefinden Vorsicht angebracht, bis bessere Daten zur Verfügung stehen.

9. Um einen ersten Anhaltspunkt für die Relevanz dieser Erklärungen für die Ungleichheitsaversion zu erhalten, ist es zweckmäßig zu ermitteln, inwiefern die Ungleichheitsaversion mit der Ungleichheit zwischen einzelnen Gruppen oder innerhalb einzelner Gruppen zusammenhängt. Da Peer-Effekte im Zusammenhang mit eigennützigen Motiven innerhalb von Gruppen konzentriert sind, dürfte eine Aversion gegen gruppeninterne Ungleichheiten höchstwahrscheinlich auf eigennützige Motive zurückzuführen sein, während eine Aversion gegen Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen eher mit altruistischen Motiven verbunden sein dürfte. Regressionsergebnisse, die hier nicht präsentiert werden, bestätigen den negativen Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und subjektivem Wohlbefinden und deuten zudem darauf hin, dass dieser auf eine Aversion gegen Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen zurückzuführen ist.

10. Wegen einer umfassenden Einführung in verallgemeinerte Mittelwerte vgl. Foster et al. (2013); wegen eines aktuellen Anwendungsbeispiels vgl. OECD (2014b).

11. Da befristet Beschäftigte und Arbeitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit während einer Rezession in der Regel als Erste ihren Arbeitsplatz verlieren, wird ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung in einer Rezession tendenziell sinken, was einer prozyklischen Entwicklung entspricht.

12. Die Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit wird anhand der Aussage gemessen „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren", wohingegen die Wahrnehmung der Karriereaussichten auf der Antwort basiert „Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen". Die Vertragsqualität wird durch einen Index gemessen; dieser entspricht 1 im Fall eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses, 0,5 im Fall eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses und 0, wenn kein formeller Vertrag existiert. Es wird folglich unterstellt, dass die Vertragsart zusätzlich zu dem Effekt, der durch die Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit und der Karriereaussichten erfasst wird, einen unabhängigen Effekt auf die beruflichen Aufstiegschancen hat.

13. Es kann ebenfalls nachgewiesen werden, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko in etwa der tatsächlichen Arbeitslosenquote ebenso wie dem Gleichgewichtszustand der Arbeitslosenquote entspricht, d.h. der Arbeitslosenquote, die sich ergeben würde, wenn die Wahrscheinlichkeit des Eintritts in und des Abgangs aus Arbeitslosigkeit konstant bleiben würde (Elsby et al., 2009; Shimer, 2012). Dies legt den Schluss nahe, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko auch im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung ausgedrückt werden kann.

14. Dem Konzept der Arbeitsmarktunsicherheit liegen zwei wichtige Annahmen zu Grunde. Erstens wird unterstellt, dass Verdiensteinbußen infolge von Arbeitsplatzverlagerungen außer Acht gelassen werden können. Wenngleich diese Einbußen eine potenziell wichtige Komponente der Kosten von Arbeitsplatzverlagerungen darstellen (Jacobson et al., 1993), deuten die Daten darauf hin, dass in den meisten OECD-Ländern die Arbeitslosigkeit den Großteil der Kosten von Arbeitsplatzverlagerungen ausmacht (Kuhn, 2002; OECD, 2013c). Zweitens wird davon ausgegangen, dass der Eintritt in die Arbeitslosigkeit auf unfreiwilliger Basis erfolgt.

15. Konkret ist die effektive Arbeitslosenversicherung definiert als der Erfassungsgrad der Arbeitslosenversicherung multipliziert mit der durchschnittlichen Nettoersatzquote der Arbeitslosengeldempfänger, wozu einmal der Erfassungsgrad der Arbeitslosenhilfe multipliziert mit der durchschnittlichen Nettoersatzquote der Arbeitslosenhilfeempfänger und darüber hinaus der Anteil der Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben [bzw. das Verhältnis zwischen der Zahl der Sozialhilfeempfänger und der Zahl der Arbeitslosen, falls es niedriger ist], multipliziert mit der Ersatzquote der Sozialhilfeempfänger hinzugerechnet wird. In den durchschnittlichen Ersatzquoten der Empfänger von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe sind Familienleistungen, Wohngeld und Sozialhilfeleistungen gegebenenfalls berücksichtigt. Es wird unterstellt, dass der Erfassungsgrad im Fall der Arbeitslosenversicherung und Arbeitslosenhilfe dem Leistungsanspruch Rechnung trägt (vgl. Kasten 3.4 wegen einer Erörterung).

16. Informelle Versicherungen durch Risikoteilung innerhalb eines Haushalts und Privatversicherungen durch individuelle Ersparnisbildung werden nicht berücksichtigt. Wenngleich diese Versicherungsformen bei der Verringerung der negativen Effekte des Arbeitslosigkeitsrisikos auf die Lebensqualität wahrscheinlich eine wichtige Rolle spielen, sind sie kein fester Bestandteil

der Beschäftigungsqualität, weil sie z.B. im Gegensatz zur Arbeitslosenversicherung nicht von der Beschäftigung oder der Erwerbsbiografie einer einzelnen Person abhängig sind.

17. Young (2012) untersucht Informationen über die Übergänge Einzelner zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Vereinigten Staaten und kommt zu dem Schluss, dass ein Anspruch auf Arbeitslosenversicherungsleistungen den negativen Effekt der Arbeitslosigkeit auf die Lebensqualität nur geringfügig mindert. Ihm zufolge lässt sich dies aus der Tatsache erklären, dass die Arbeitslosenversicherung die nichtmonetären Kosten der Arbeitslosigkeit nicht absorbieren kann. Der Grund könnte jedoch auch sein, dass die Arbeitslosenversicherung einen ähnlichen Effekt auf die Beschäftigten und die Arbeitslosen hat, wie in den im Haupttext erwähnten Studien unterstellt wird.

18. Osberg und Sharpe (2009) schlagen vor, für das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosenversicherung eine Gewichtung von 0,8 bzw. 0,2 zu verwenden.

19. Im Extremfall, in dem sich der Anteil der nichtmonetären Kosten an den Gesamtkosten der Arbeitslosigkeit 1 nähert, konvergiert die Bedeutung der Arbeitslosenversicherung für die aggregierte Arbeitsmarktunsicherheit gegen null.

20. Die Konzentration der Arbeitsmarktunsicherheit und des Arbeitslosigkeitsrisikos in bestimmten Arbeitskräftekategorien kann unter Verwendung von Mikrodaten berücksichtigt werden. Eine vorhandene Risikoaversion ist nicht nur ein wichtiger Grund dafür, die Arbeitsmarktunsicherheit als eine separate Dimension der Beschäftigungsqualität zu betrachten, sondern sie impliziert auch, dass die Verteilung der Arbeitsmarktunsicherheit zwischen den einzelnen Untergruppen wahrscheinlich Auswirkungen auf die Lebensqualität insgesamt hat. Es könnte daher gerechtfertigt sein, dass bei der Konstruktion eines Gesamtindikators der aggregierten Arbeitsmarktsicherheit ein bestimmtes Niveau der Ungleichheitsaversion unterstellt wird. Dies könnte zudem dazu beitragen, einen Zusammenhang zwischen der Analyse der Arbeitsmarktunsicherheit und der Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentierung herzustellen (vgl. Kapitel 4 dieser Publikation).

21. Die beiden einflussreichsten sind das Anforderungs-Kontroll-Modell und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen. Das Anforderungs-Kontroll-Modell besagt, dass sich schwierige Arbeit sowie Faktoren, die die Arbeitsbelastung erhöhen, wie z.B. hoher Zeitdruck und ein hohes Arbeitstempo, negativ auf die Gesundheit auswirken, wenn die Arbeitskräfte keine Möglichkeit haben, Einfluss auf ihre Arbeitsaktivitäten und die Anwendung ihrer Kompetenzen zu nehmen (Karasek, 1979; Johnson und Hall,1988; Johnson et al., 1989). Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen betont anstelle der Entscheidungsspielräume die Rolle der Belohnung (Siegrist, 1996). Das Hauptargument dieses Modells beruht darauf, dass Verausgabung am Arbeitsplatz durch gesellschaftlich anerkannte arbeitsbezogene Belohnungen wie z.B. eine angemessene Bezahlung, Wertschätzung und Arbeitsplatzsicherheit honoriert wird. Job Strain tritt bei mangelnder Reziprozität zwischen der erbrachten Leistung und der erhaltenen Belohnung auf.

22. Für einige jüngere Arbeitskräfte aber können sich mit zunehmender Erfahrung sowohl die Beschäftigungsaussichten als auch die Beschäftigungsqualität verbessern. Aus diesem Grund wird in der nächsten Phase des OECD-Projekts zur Beschäftigungsqualität eine dynamischere Perspektive der Beschäftigungsqualität über den gesamten Verlauf des Erwerbslebens eingeführt.

Literaturverzeichnis

Anderson, C.J. und J. Pontusson (2007), "Workers,Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries", *European Journal of Political Research*, Vol. 46, S. 211-235.

Atkinson, A.B. (1970), "On the Measurement of Inequality", *Journal of Economic Theory,* Vol. 2, No. 3, Elsevier, S. 244-263.

Backe, E.M., A. Seidler, U. Latza, K. Rossnagel und B. Schumann (2012), "The Role of Psychosocial Stress at Work for the Development of Cardiovascular Diseases: A Systematic Review", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 85, S. 67-79.

Bakker, A. und E. Demerouti (2007), "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 3, S. 309-328.

Benito, A. (2004), "Does Job Insecurity Affect Household Consumption?", *Bank of England Working Papers*, No. 220, Bank von England.

Boarini, R., J. Cordoba, F. Murtin und M. Ripoll (2014), "Beyond GDP: Is There a Law of One Shadow Price?", *OECD Statistics Working Papers*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.

Borritz, M., K.B. Christensen, U. Bültmann, R. Rugulies,T. Lund, I. Andersen, E. Villadsen, F. Diderichsen und T. Kristensen (2010), "Impact of Burnout and Psychosocial Work Characteristics on Future Long-Term Sickness Absence. Prospective Results of the Danish PUMA Study Among Human Service Workers", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 52, No. 10.

Campbell, D., A. Carruth, A. Dickerson und F. Green (2007), "Job Insecurity and Wages", *Economic Journal*, Vol. 117, No. 518, S. 544-566.

Card, D., A. Mas, E. Moretti und E. Saez (2012), "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction", *American Economic Review*, Vol. 102, No. 6, S. 2981-3003.

Chandola, T., J. Siegrist und M. Marmot (2005), "Do Changes in Effort-reward Imbalance at Work Contribute to an Explanation of the Social Gradient in Angina?", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, S. 223-230.

Cingano, F. (2014), "Inequality, Social Mobility and Growth: Evidence from OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.

Clark, A.E. (2003), "Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 2, S. 289-322.

Clark, A.E. und C. D'Amborsio (2014), "Attitudes to Income Inequality: Experimental and Survey Evidence", *IZA Discussion Papers*, No. 8136, Bonn.

Clark, A.E. und A.J. Oswald (1994), "Unhappiness and Unemployment", *Economic Journal*, Vol. 104, No. 424, S. 648-659, Mai.

Clark, A.E. und F. Postel-Vinay (2009), "Job Security and Job Protection", *Oxford Economic Papers*, Vol. 61, No. 2, S. 207-239.

Clark, A.E., P. Frijters und M.A. Shields (2008), "Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles", *Journal of Economic Literature*, Vol. 46, No. 1, S. 95-144.

Deaton, A. und D. Kahneman (2010), "High Income Improves Evaluation of Life but Not Emotional Well-being", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 107, No. 38.

de Cuyper, N., J. de Jong, H. de Witte, K. Isaksson, T. Rigotti und R. Schalk (2008), "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 10, S. 25-51.

Dickerson, A. und F. Green (2012), "Fears and Realisations of Employment Insecurity", *Labour Economics*, Vol. 19, No. 2, S. 198-210.

Di Tella, R., R.J. MacCulloch und A.J. Oswald (2003), "The Macroeconomics of Happiness", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 85; No. 4, S. 809-827.

Eaker, E., L. Sullivan, M. Kelly-Hayes, R. D'Agostino und E. Benjamin (2004), "Does Job Strain Increase the Risk for Coronary Heart Disease or Death in Men and Women? The Framingham Offspring Study", *American Journal of Epidemiology*, Vol. 159, No. 10.

Easterlin, R.A. (1995), "Will Raising the Incomes of All Increase the Happiness of All", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 27, S. 35-47.

Easterlin, R.A. (1974), "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence", in P.A. David und M.W. Reder (Hrsg.), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz*, Academic Press, New York.

Easterlin, R.A., L.A. McVey, M. Switek, O. Sawangfa und J.S. Smith (2010), "The Happiness-income Paradox Revisited", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 107, S. 22463-22468.

Elsby, M., R. Michaels und G. Solon (2009), "The Ins and Outs of Cyclical Unemployment", *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 1, No. 1, S. 84-110.

Eurofound (2012a), *Trends in Job Quality in Europe*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2012b), *Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Dublin.

Eurofound (2012c), *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Eurofound (2008), *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

Ferrer-i-Carbonell, A. und X. Ramos (2010), "Inequality Aversion and Risk Attitudes", *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Vol. 271, DIW, Berlin.

Foster, J., S. Seth, M. Lokshin und Z. Sajaia (2013), *A Unified Approach to Measuring Poverty and Inequality: Theory and Practice*, Weltbank, Washington, DC.

Frank, R.H. (1985), *Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest for Status*, Oxford University Press, New York.

Green, F. (2011), "Unpacking the Misery Multiplier: How Employability Modifies the Impacts of Unemployment and Job Insecurity on Life Satisfaction and Mental Health", *Journal of Health Economics*, Vol. 30, No. 2, S. 265-276.

Green, F. (2009), "Subjective Employment Insecurity Around the World", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Vol. 2, No. 3, S. 343-363.

Hakanen, J. und W. Schaufeli (2012), "Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-wave Seven-year Prospective Study", *Journal of Affective Disorders*, Vol. 14, S. 415-424.

Hauke, A., J. Flintrop, E. Brun und R. Rugulies (2011), "The Impact of Work-related Psychosocial Stressors on the Onset of Musculoskeletal Disorders in Specific Body Regions: A Review and Meta-analysis of 54 Longitudinal Studies", *Work & Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, Vol. 25, No. 3, S. 243-256.

Helliwell, J.F. und H. Huang (2011), "New Measures of the Costs of Unemployment: Evidence from the Subjective Well-being of 3.3 Million Americans", *NBER Working Papers*, No. 16829, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten.

ILO (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*, ILO Manual, 1. Auflage, Internationale Arbeitsorganisation, Genf.

Jacobson, L.S., R.J. LaLonde und D.G. Sullivan (1993), "Earnings Losses of Displaced Workers", *American Economic Review*, Vol. 83, No. 4, S. 685-709.

Johnson, J. und E. Hall (1988), "Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population", *American Journal of Public Health*, Vol. 78, No. 10, S. 1336-1342.

Johnson, J., E. Hall und T. Theorell (1989), "Combined Effects of Job Strain and Social Isolation on Cardiovascular Disease Morbidity and Mortality in a Random Sample of the Swedish Male Working Population", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 15, S. 271-279.

Karasek, R. (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Design", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, S. 285-308.

Kivimäki, M. et al. (2012), "Job Strain As a Risk Factor for Coronary Heart Disease: A Collaborative Meta-analysis of Individual Participant Data", *Lancet*, Vol. 380, S. 1491-1497.

Kivimäki, M., P. Leino-Arjas, R. Luukkonen, H. Riihimäki, J. Vahtera und J. Kirjonen (2002), "Work Stress and Risk of Cardiovascular Mortality: Prospective Cohort Study of Industrial Employees", *British Medical Journal*, Vol. 325:857.

Kolstad, H., A. Hansen, A. Kærgaard, J. Thomsen, L. Kaerlev, S. Mikkelsen, M. Grynderup, O. Mors, R. Rugulies, A. Kristensen, J. Andersen und J. Bonde (2010), "Job Strain and the Risk of Depression: Is Reporting Biased?", *American Journal of Epidemiology*, Vol. 173, No. 1.

Kuhn, P.J. (2002), "Summary and Synthesis", in P.J. Kuhn (Hrsg.), *Losing Work, Moving on International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, Vereinigte Staaten.

Kuper, H. und M. Marmot (2003), "Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, and Risk of Coronary Heart Disease within the Whitehall II Study", *Journal of Epidemiology and Community Health*, Vol. 57, S. 147-153.

Landsbergis, P. und R. Theorell (2000), "Measurement of Psychosocial Workplace Exposure Variables", *Occupational Medicine*, Vol. 15, No. 1, S. 163-188.

Layard, R. (2005), *Happiness: Lessons from a New Science*, Penguin, London.

Lüchinger, S., S. Meier und A. Stutzer (2010), "Why Does Unemployment Hurt the Employed? Evidence from the Life Satisfaction Gap Between the Public and the Private Sector", *Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 4, S. 998-1045.

Lusardi, A. (1998), "On the Importance of the Precautionary Saving Motive", *American Economic Review*, Vol. 88, No. 2, S. 449-453.

Manski, C.F. und J.D. Straub (2000), "Worker Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990s: Evidence from the Survey of Economic Expectations", *Journal of Human Resources*, Vol. 35, No. 3, University of Wisconsin Press, S. 447-479.

Netterstrøm, B., N. Conrad, P. Bech, P. Fink, O. Olsen, R. Rugulies und S. Stansfeld (2008), "The Relation between Work-related Psychosocial Factors and the Development of Depression", *Epidemiological Reviews*, Vol. 30, S. 118-132.

Nolan, J.P., I.C. Wichert und B.J. Burchell (2000), "Job Insecurity, Psychological Well-being and Family Life", in E. Heery und J. Salmon (Hrsg.), *The Insecure Workforce*, Routledge, London.

OECD (2014a), "How Good is Your Job? Measuring and Assessing Job Quality: Further Material", Anhang zu Kapitel 3 des *OECD-Beschäftigungsausblicks 2014*, nur online auf Englisch verfügbar unter *www.oecd.org/employment/outlook*.

OECD (2014b), "Towards a Multi-dimensional Framework for Inclusive Growth", *Inclusive Growth*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.

OECD (2014c), *Jobs, Wages and Inequality and the Role of Non-Standard Work*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.

OECD (2013a), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

OECD (2013b), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en*.

OECD (2013c), *How's Life? Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392-en*.

OECD (2012a), *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264124523-en*.

OECD (2012b), "Reducing Income Inequality While Boosting Economic Growth: Can It Be Done?", Kapitel 5 in *Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/growth-2012-en*.

OECD (2011a), *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2011-en*.

OECD (2011b), *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-en*.

OECD (2011c), *How's Life? Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en*.

OECD (2007), *Benefits and Wages: OECD indicators*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/ben_wages-2007-en*.

OECD (2006), *OECD-Beschäftigungsausblick 2006: Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-de*.

OECD (1997), *OECD Employment Outlook 1997*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1997-en*.

Osberg, L. und A. Sharpe (2009), "Measuring Economic Security in Insecure Times: New Perspectives, New Events and the Index of Economic Well-being", Mimeo.

Postel-Vinay, F. und A. Saint-Martin (2005), "How Do Employees Perceive Employment Protection?", *Economie et Statistique*, Vol. 372, Institut National de la Statistique et des Études Économiques, S. 41-59.

Sacks, D., B. Stevenson und J. Wolfers (2012), "The New Stylized Facts About Income and Subjective Well-Being", *Emotion*, Vol. 12, No. 6, S. 1181-1187.

Salvatori, A. (2010), "Labour Contract Regulations and Workers' Wellbeing: International Longitudinal Evidence", *Labour Economics*, Vol. 17, No. 4, Elsevier, S. 667-678, August.

Schaufeli, W., A. Bakker und W. van Rhenen (2009), "How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout,Work Engagement, and Sickness Absenteeism", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, S. 893-917.

Schlotz, W., J. Hellhammer, P. Schultz und A. Stone (2004), "Perceived Work Overload and Chronic Worrying Predict Weekend-Weekday Differences in the Cortisol Awakening Response", *Psychosomatic Medicine*, Vol. 66, S. 207-214.

Sen, A. (1985), *Commodities and Capabilities*, North-Holland Publishing, Amsterdam.

Senik, C. (2009), "Income Distribution and Subjective Happiness: A Survey", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 96, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/218860720683*.

Shimer, R. (2012), "Reassessing the Ins and Outs of Unemployment", *Review of Economic Dynamics*, Vol. 15, No. 2, S. 127-148.

Siegrist, J. (1996), "Adverse Health Effects of High Effort-low Reward Conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, S. 27-41.

Sjöberg, O. (2010), "Social Insurance as a Collective Resource: Unemployment Benefits, Job Insecurity and Subjective Well-being in a Comparative Perspective", *Social Forces*, Vol. 88, No. 3, S. 1281-1304.

Slopen, N., R. Glynn, J. Buring, T. Lewis, D. Williams und M. Albert (2012), "Job Strain, Job Insecurity, and Incident Cardiovascular Disease in the Women's Health Study: Results from a 10-Year Prospective Study", *PloS ONE*, Vol. 7, No. 7.

Stansfeld, S. und B. Candy (2006), "Psychoscial Work Environment and Mental Health – A Meta-analytic Review", *Scandinavian Journal of Work and Health*, Vol. 32, Special Issue No. 6, S. 443-462.

Stansfeld, A., M. Shipley, J. Head und R. Fuhrer (2012), "Repeated Job Strain and the Risk of Depression: Longitudinal Analyses from the Whitehall II Study", *American Journal of Public Health*, Vol. 102, No. 12.

Stephens, M. Jr. (2004), "Job Loss Expectations, Realizations, and Household Consumption Behavior", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 86, No. 1, S. 253-269.

Stevenson, B. und J. Wolfers (2013), "Subjective Well-Being and Income: Is There Any Evidence of Satiation?", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, Vol. 101, No. 3, S. 598-604.

Stevenson, B. und J. Wolfers (2008), "Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox", *Brookings Papers on Economic Activity*, Frühjahr.

Stiglitz, J., A. Sen und J.P. Fitoussi (2009a), "The Measurement of Economic Performance and Social Progress Revisited – Reflections and Overview", *Working Paper*, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.

Stiglitz, J., A. Sen und J.P. Fitoussi (2009b), "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress", *www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf*.

UNECE (2010), *Measuring Quality of Employment – Country Pilot Reports*, Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen, Genf.

Wasmer, E. (2006), "The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection?", *IZA Discussion Papers*, No. 2460, Bonn.

Wichert, I. (2002), "Job Insecurity and Work Intensification: The Effects on Health and Well-being", in B. Burchell, D. Ladipo und F.Wilkinson (Hrsg.), *Job Insecurity and Work Intensification*, Routledge, London.

Winkelmann, L. und R. Winkelmann (1998), "Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data", Vol. 65, No. 257, S. 1-15.

Young, C. (2012), "Losing a Job: The Non-pecuniary Cost of Unemployment in the United States", *Social Forces*, Vol. 91, No. 2, S. 609-634.

Datenbankverzeichnis

OECD Benefit Recipients Database.

OECD (2013), "Earnings", OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-en*.

OECD (2013), "Labour Market Statistics: Unemployment by duration: Incidence", OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00322-en*.

OECD (2013), "Labour Market Programmes: expenditure and participants", OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en*.

OECD (2012), "Taxes and benefits", OECD Social Expenditure Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00201-en*.

OECD (2014), "Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators" OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00310-en*.

Kapitel 4

Nichtreguläre Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit und die Zweiteilung des Arbeitsmarkts

Dieses Kapitel enthält neue Informationen über die Häufigkeit der nichtregulären Beschäftigung, worunter alle Formen der Beschäftigung zu verstehen sind, die nicht denselben Kündigungsschutz genießen wie dies bei fest angestellten Arbeitskräften der Fall ist, sowie über ihre Auswirkungen auf die Zweiteilung des Arbeitsmarkts und die zwischen Arbeitskräften zu beobachtenden Ungleichheiten bei der Arbeitsplatzsicherheit. Die Bestimmungen für die Beendigung nichtregulärer Arbeitsverhältnisse sind in den meisten OECD-Ländern in der Regel für die Arbeitgeber mit geringeren Kosten und die Arbeitnehmer mit einem geringeren Beschäftigungsschutz verbunden als die für die Kündigung von Festangestellten geltenden Bestimmungen. Diese Unterschiede bei den Beschäftigungsschutzbestimmungen spiegeln sich sowohl in der tatsächlichen als auch in der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit wider. Darüber hinaus wächst die Besorgnis, dass sich erforderliche Arbeitsmarktanpassungen auf Grund der großen Unterschiede bei den Bestimmungen für die einzelnen Arbeitsverhältnisse in der Tendenz auf Arbeitnehmer in nichtregulären Beschäftigungsverhältnissen konzentrieren, wodurch die Arbeitsmarktsegmentierung zunimmt. Politikoptionen zur Verringerung dieser Zweiteilung des Arbeitsmarkts wären z.B.: die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen zu erschweren und kostspieliger zu gestalten, die Kündigungsschutzbestimmungen für fest angestellte Arbeitskräfte zu lockern oder die Konvergenz der Kosten zu fördern, die bei Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse entstehen, insbesondere durch die Einführung eines standardisierten bzw. eines einheitlichen Arbeitsvertrags. Jede dieser Optionen erfordert die Überwindung von Schwierigkeiten bei der Umsetzung sowie ergänzende Reformen, um wirksam zu sein.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Wichtigste Ergebnisse

Nichtreguläre Beschäftigung – d.h. alle Formen der Beschäftigung, die nicht denselben Kündigungsschutz genießen wie dies bei fest angestellten Arbeitskräften der Fall ist – kann für die Unternehmen ein nützliches Instrument der Flexibilität sein, um ihren Personalbedarf an die sich verändernde Wirtschaftslage anzupassen. Sie kann auch auf eine freiwillige Entscheidung seitens der Arbeitskräfte zurückzuführen sein, die die Flexibilität von Beschäftigungsverhältnissen mit weniger Verpflichtungen vorziehen. Die übermäßige Nutzung von nichtregulären Beschäftigungsverhältnissen hat u.U. jedoch negative Folgen sowohl für die soziale Gerechtigkeit als auch die Effizienz. In solchen Beschäftigungsverhältnissen stehende Arbeitskräfte sehen sich häufig einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit gegenüber als Arbeitskräfte in regulären Beschäftigungsverhältnissen. Die Unternehmen investieren zudem wahrscheinlich weniger in nichtreguläre Beschäftigte, was wiederum das Produktivitätswachstum drücken dürfte. Es stellt daher eine große Herausforderung für die Politikverantwortlichen dar, den Unternehmen durch verschiedene Möglichkeiten der nichtregulären Beschäftigung Flexibilität zu bieten und gleichzeitig die negativen Folgen für die soziale Gerechtigkeit und die Effizienz, die durch die Nutzung entsprechender Arbeitsverträge entstehen, so gering wie möglich zu halten. In den zwanzig Jahren, die der globalen Finanzkrise vorausgingen, versuchten viele Länder die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt im Wesentlichen dadurch zu fördern, dass sie die Bestimmungen für nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse lockerten und die verhältnismäßig strengeren Bestimmungen für reguläre Beschäftigungsverhältnisse größtenteils unberührt ließen. Dies führte in mehreren OECD-Ländern zu einer Zunahme der nichtregulären Beschäftigungsverhältnisse und einer stärkeren Segmentierung des Arbeitsmarkts, die durch große Disparitäten bei der Beschäftigungsqualität zwischen den verschiedenen Segmenten (z.B. den Beschäftigungsverhältnissen) gekennzeichnet ist, ebenso wie zu niedrigen Übergangsraten der Arbeitskräfte von einem in ein anderes Segment.

Dieses Kapitel enthält neue Informationen über das Ausmaß und die Merkmale der Arbeitsmarktsegmentierung, die durch Disparitäten bei der Arbeitsplatzsicherheit zwischen den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen bestimmt wird. Es werden alle Formen der Beschäftigung untersucht, die nicht denselben Kündigungsschutz genießen wie dies bei fest angestellten Arbeitskräften der Fall ist. Dazu gehören befristete Beschäftigungsverhältnisse, Zeitarbeit, Gelegenheitsarbeit und Dienstverträge, die durch handelsrechtliche Vorschriften reguliert sind, aber Arbeitsbedingungen nach sich ziehen, die mit denen von Angestellten vergleichbar sind. Die wichtigsten Ergebnisse des Kapitels lauten:

- Die befristete Beschäftigung – die überwiegende Form der nichtregulären Beschäftigung – ist in zahlreichen OECD-Ländern weit verbreitet, selbst wenn die unbefristete Beschäftigung nach wie vor die häufigste Form von Beschäftigungsverhältnissen für Lohn- und Gehaltsempfänger ist. Indessen haben andere Formen der nichtregulären Beschäftigung zugenommen, wodurch es schwieriger geworden ist, die Zweiteilung am Arbeitsmarkt zu beschreiben. Zu diesen anderen Formen der nichtregulären Beschäftigung gehören durch handelsrechtliche Vorschriften regulierte Dienstverträge, die in der Regel

als alternative Instrumente der Flexibilität vor allem im Kontext des restriktiven Beschäftigungsschutzes für reguläre unbefristete Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Die Vielzahl der Beschäftigungsverhältnisse erschwert die Definition der Profile der nichtregulären Beschäftigten als homogene Gruppe, das sich aus den verfügbaren Daten ergebende Bild deutet aber darauf hin, dass nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse – überproportional von jüngeren, geringer qualifizierten Arbeitskräften mit niedrigerem Bildungsniveau ausgeübt werden und für die meisten Beschäftigten keine freiwillige Entscheidung darstellen.

- Nichtreguläre Beschäftigte sind in der Regel durch die Bestimmungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weniger geschützt als reguläre Beschäftigte. Alles in allem stechen aus der vergleichenden Analyse der für die Einstellung und Entlassung von Arbeitskräften in den einzelnen Ländern geltenden Regeln zwei wichtige Aspekte hervor: Erstens scheint die Existenz von Restriktionen für die Zahl der Vertragsverlängerungen bzw. der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, im Rahmen derer ein Arbeitnehmer im selben Unternehmen ohne Unterbrechung beschäftigt werden kann, in vielen OECD-Ländern die Arbeitsplatzunsicherheit zu erhöhen, zumindest in den Augen jener befristet Beschäftigten, die nur begrenzte Aussichten auf eine Vertragsumwandlung haben. Zweitens sind im Ländervergleich zwischen den Bestimmungen für die Beendigung regulärer und nichtregulärer Arbeitsverhältnisse einige Unterschiede zu beobachten. In manchen Ländern ist die vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses schwieriger und kostspieliger als die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags, in der Mehrheit der Länder sind aber keine signifikanten Unterschiede festzustellen. Im Gegensatz dazu ist die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses am Ende der Laufzeit nur in wenigen Ländern mit Kosten oder Restriktionen verbunden – und falls diese existieren, sind sie gewöhnlich wesentlich weniger aufwendig als bei der Kündigung von Arbeitskräften in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.
- Die großen Disparitäten bei den Bestimmungen im Hinblick auf die Kosten, die bei der Beendigung verschiedener Arten von Arbeitsverhältnissen anfallen, haben Differenzen bei der Arbeitsplatzsicherheit zur Folge und führen zu dauerhaften Unterschieden zwischen nichtregulären und regulären Beschäftigten. Der Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse nach verschiedenen Messgrößen der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit legt den Schluss nahe, dass Arbeitskräfte in nichtregulären Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter, im Hinblick auf das Risiko des Arbeitsplatzverlusts und die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung nach einem Beschäftigungsverlust eine wesentlich größere Unsicherheit empfinden als fest angestellte Arbeitskräfte, wenn auch beim Vergleich der subjektiven Wahrnehmung zwischen Ländern und zwischen Personen Vorsicht geboten ist. Darüber hinaus gibt es keine Belege dafür, dass nichtreguläre Beschäftigte für ihre geringere Arbeitsplatzsicherheit durch höhere Löhne entschädigt werden. Die meisten von ihnen müssen im Gegenteil sowohl im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit als auch bei den Löhnen schlechtere Bedingungen hinnehmen, selbst wenn sich die Situation von Land zu Land und je nach Arbeitsvertrag unterscheidet.
- Nichtreguläre Beschäftigungsformen können für eine gewisse Zahl von Arbeitskräften, insbesondere für junge Menschen, ein Sprungbrett in die feste Anstellung sein sowie für einen Bruchteil von ihnen eine freiwillige Entscheidung darstellen. Die niedrigen Übergangsraten von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse deuten jedoch darauf hin, dass die Ungleichheiten im Zeitverlauf tendenziell fortbestehen. Die

Daten für die europäischen Länder zeigen, dass weniger als 50% der Arbeitskräfte, die in einem bestimmten Jahr in befristeten Beschäftigungsverhältnissen standen, drei Jahre später eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung ausübten. Ein Grund für diesen langfristigen Effekt ist, dass in befristeten Stellen die Wahrscheinlichkeit geringer ist, an arbeitgeberfinanzierten Schulungen teilzunehmen: Daten aus der OECD-Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener belegen, dass sich mit einem befristeten Arbeitsvertrag die Wahrscheinlichkeit, an arbeitgeberfinanzierten Schulungen teilzunehmen, im Durchschnitt um 14% verringert.

- Die Politikverantwortlichen sind sich der Risiken zunehmend bewusst, die eine asymmetrische Liberalisierung nichtregulärer Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf die immer stärker werdende Arbeitsmarktsegmentierung und die sinkende Gesamtwirtschaftsleistung mit sich bringen kann, wenn gleichzeitig die recht rigiden Bestimmungen für reguläre Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhalten werden. Daher wurden in den OECD-Ländern in jüngster Zeit verschiedene Politikoptionen untersucht, um die Zweiteilung des Arbeitsmarkts zu verringern. Eine Strategie besteht darin, die Nutzung befristeter Arbeitsverträge zu beschränken und kostspieliger zu gestalten. Die Durchsetzung solcher Maßnahmen könnte sich jedoch als besonders schwierig erweisen. Darüber hinaus könnten zunehmend restriktive Einstellungsbestimmungen negative Effekte auf befristet Beschäftigte haben, da sie die Dauer ihrer Beschäftigung verkürzen und ihre Chancen auf Wiederbeschäftigung nach einem Beschäftigungsverlust reduzieren würden.
- Ein anderer Ansatz, der in mehreren OECD-Ländern insbesondere während der jüngsten Wirtschaftskrise verfolgt wurde, war die Lockerung der gesetzlichen Bestimmungen, die die Möglichkeiten zur Kündigung von Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen beschränken. Diese Reformen sind bei der Verringerung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts insofern effektiv, als sie die Anreize für die Arbeitgeber erhöhen, unbefristet beschäftigte Arbeitskräfte einzustellen. Gleichzeitig können diese Reformen aber auch eine größere Zahl von Entlassungen fest angestellter Arbeitskräfte nach sich ziehen, wobei einige von ihnen u.U. erhebliche Einkommensverluste erleiden. Daher sollten diese Reformen an angemessene Arbeitslosengeldleistungen gekoppelt sein, die allerdings mit strengen Pflichten im Hinblick auf die Arbeitsuche einhergehen und in gut konzipierte Aktivierungspakete integriert werden sollten.
- Eine andere Möglichkeit zur Verringerung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts besteht darin, die Konvergenz zu einem einheitlichen Niveau der Kosten zu fördern, die bei Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse entstehen, indem die Bestimmungen für alle Vertragsverhältnisse so einheitlich wie möglich gestaltet werden. Im Prinzip könnte das entsprechende Niveau der Kosten bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses so festgelegt werden, dass die sozialen und politischen Präferenzen eines Landes für den Beschäftigungsschutz miteinander in Einklang stehen, was folglich nicht zwangsläufig eine Konvergenz zu einem niedrigen Grad des Beschäftigungsschutzes impliziert. Erreicht werden könnte eine vollständige Konvergenz entweder durch die Einführung eines standardisierten Arbeitsvertrags – in dem die Kosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigen und der für alle Arbeitskräfte gilt, während sämtliche befristeten Beschäftigungsverhältnisse abgeschafft oder begrenzt werden – oder eines einheitlichen Arbeitsvertrags – in dem dieselben Kosten bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für alle Beschäftigungsverhältnisse gelten, unabhängig davon, ob es sich um unbefristete oder befristete Beschäftigungsverhältnisse handelt. Für die Einführung dieser Vertragsarten müsste jedoch in vielen Ländern eine

Reihe heikler und konfliktträchtiger Fragen gelöst werden, darunter z.B. die Erweiterung der Definition der gerechtfertigten Entlassung oder die Begrenzung der nachträglichen gerichtlichen Prüfung von Entlassungsentscheidungen auf Diskriminierung sowie auf verbotene und falsche Gründe. Außerdem würde die Abschaffung sämtlicher befristeter Beschäftigungsverhältnisse das Risiko mit sich bringen, dass weniger Arbeitskräfte eingestellt und Verträge für individuelle Arbeitsleistungen, die durch handelsrechtliche Bestimmungen reguliert sind – eine noch weniger geschützte Form der Beschäftigung –, stärker genutzt würden.

- In Anbetracht der mit ihrer Einführung verbundenen Schwierigkeiten dürfte es kaum überraschen, dass es keine Länderbeispiele für die Nutzung eines *standardisierten Arbeitsvertrags* gibt und nur wenige Beispiele für den *einheitlichen Arbeitsvertrag* vorhanden sind. Irland, Neuseeland und das Vereinigte Königreich haben einen hohen Grad an Konvergenz der Kosten bei Beendigung der verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen erreicht und zugleich verschiedene Formen der befristeten Beschäftigung aufrechterhalten, um den Unternehmen die erforderliche Flexibilität zu bieten, insbesondere damit sie wirklich befristeten Aktivitäten gerecht werden können. In diesen Ländern ist der Beschäftigungsschutz allerdings gering und sind die Möglichkeiten der nachträglichen gerichtlichen Prüfung von Vertragsbeendigungen eingeschränkt.

Einleitung

Die zunehmende Nutzung zeitlich befristeter Arbeitsverträge in einer Reihe von OECD-Ländern während der letzten 25 Jahre wurde in ländervergleichenden und nationalen Studien gut dokumentiert und analysiert (z.B. OECD, 2002, 2010, 2013a; ILO, 2012). Befristete Arbeitsverhältnisse bieten Unternehmen im Fall unsicherer oder befristeter Aktivität einen nützlichen Puffer für Anpassungen und Flexibilität. In bestimmten Fällen können sie eine bewusste, freiwillige Entscheidung von Arbeitskräften darstellen oder können denjenigen mit begrenzter Bindung an den Arbeitsmarkt und/oder begrenzter Berufserfahrung helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen genießen jedoch auch einen geringeren Kündigungsschutz im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und ihre Arbeitsplätze sind in der Regel von geringerer Qualität, wobei der Zugang zu Lohnzusatzleistungen eingeschränkt ist, der Verdienst häufig niedriger ausfällt und die Chancen auf Aufwärtsmobilität geringer sind, vor allem wenn die Aussichten auf einen Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis begrenzt sind (vgl. Kapitel 3).

Wenngleich der technologische und organisatorische Wandel der wichtigste Faktor für die zunehmende Verbreitung befristeter Arbeitsverträge ist, wurde ihre Expansion in vielen OECD-Ländern auch durch die partiellen Arbeitsmarktreformen der 1990er Jahre begünstigt, in deren Rahmen die Einstellung von befristet Beschäftigten erleichtert wurde und zugleich die strengen Bestimmungen für reguläre Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhalten wurden (vgl. z.B. OECD, 2013a). Angesichts eines sich rasch verändernden wirtschaftlichen Umfelds haben die Unternehmen die Differenzen bei den Kosten, die bei der Beendigung befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse anfallen, genutzt, um die aus den Beschäftigungsschutzbestimmungen resultierenden Einschränkungen für ihren Geschäftsbetrieb zu verringern. In Ländern mit strengem Kündigungsschutz für reguläre Beschäftigte gehen die Anpassungen an Schocks daher zu Lasten der befristetet Beschäftigten (häufig junge und andere Arbeitskräfte mit wenig Berufserfahrung oder geringem Qualifikationsniveau), was zu einem zweigeteilten (bzw. segmentierten) Arbeitsmarkt führt, auf dem Outsider versuchen, von einem befristeten Beschäftigungsverhältnis in das

nächste überzuwechseln, während Insider hohen Beschäftigungsschutz und eine größere Arbeitsplatzsicherheit genießen. Darüber hinaus ziehen zweigeteilte Arbeitsmärkte auf makroökonomischer Ebene auch umfassende Anpassungen der Beschäftigungsniveaus während einer Rezession nach sich, wodurch sich die Volatilität der Arbeitsmärkte und der öffentlichen Haushalte erhöht (z.B. Cahuc und Zylberberg, 2008; OECD, 2012). Die empirischen Daten deuten zudem darauf hin, dass Länder, die partielle Reformen der Beschäftigungsschutzbestimmungen durchgeführt haben, in deren Rahmen die Bestimmungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse gelockert und die strengen Vorschriften für reguläre Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten wurden, tatsächlich ein langsameres Produktivitätswachstum verzeichneten (Boeri und Garibaldi, 2007; Bassanini et al., 2009; Dolado et al., 2012).

Obwohl die Ursachen der Arbeitsmarktsegmentierung komplex und die gesetzlichen Vorschriften nur teilweise für diese Entwicklung verantwortlich sind, erkennen die Politikverantwortlichen zunehmend die Risiken für die Effizienz und den sozialen Zusammenhalt, die eine alleinige Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen zur Herbeiführung von Arbeitsmarktanpassungen mit sich bringt. Die zunehmende Komplexität der institutionellen Rahmenbedingungen infolge der Vielzahl der vertraglichen Beschäftigungsformen erfordert indessen eine umfassendere und detaillierte Analyse aller Formen der abhängigen Beschäftigung, die alternativ zu den regulären Beschäftigungsverhältnissen existieren.

Dieses Kapitel enthält eine Aktualisierung der wichtigsten Trendentwicklungen und Merkmale der befristeten Beschäftigung (vgl. z.B. OECD, 2002, wegen früherer Arbeiten der OECD zu diesem Thema). Im Vergleich zu früheren OECD-Studien wird hier jedoch stärker auf die zunehmende Nutzung aller *nichtregulären* Formen der Beschäftigung eingegangen. Um die Zweiteilung des Arbeitsmarkts besser zu beschreiben, geht dieses Kapitel über die traditionelle Definition der befristeten Beschäftigung – wie sie in der Beschäftigungsstatistik verwendet wird – hinaus und erfasst alle Formen der abhängigen Beschäftigung, die nicht denselben Kündigungsschutz genießen wie dies bei fest angestellten Arbeitskräften der Fall ist. Auch die Kosten der Arbeitsmarktsegmentierung werden näher beleuchtet, indem untersucht wird, inwieweit die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen für die Beendigung verschiedener Formen von Arbeitsverhältnissen zu Arbeitsplatzunsicherheit führen und *dauerhafte* Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen zwischen nichtregulären und regulären Beschäftigten hervorrufen. In diesem Kapitel wird erörtert, ob nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitsmarktchancen verbessern oder verschlechtern, was für die Politikverantwortlichen besonders relevant ist. Und nicht zuletzt werden verschiedene Politikvorschläge zur Verringerung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts im Kontext der strengen Bestimmungen für reguläre Beschäftigungsverhältnisse erörtert, wozu auch die Einführung eines standardisierten oder eines einheitlichen Arbeitsvertrags zählt.

Das Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Abschnitt 1 gibt eine Definition des Konzepts der nichtregulären Beschäftigung und liefert Informationen über die Größe des Phänomens und die Merkmale der Arbeitskräfte in entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen. In Abschnitt 2 werden die Unterschiede bei den Beschäftigungsschutzbestimmungen für die einzelnen Vertragsarten anhand in jüngster Zeit gesammelter Informationen aufgezeigt und erörtert. In Abschnitt 3 wird untersucht, wie diese Disparitäten in der Entwicklung der Arbeitsplatzsicherheit zum Ausdruck kommen, und diskutiert, inwieweit nichtreguläre Beschäftigung eine Falle oder ein Sprungbrett für einen regulären Arbeitsplatz ist. In Abschnitt 4 werden abschließend die verfügbaren Politikoptionen beschrieben und die Schlussfolgerungen gezogen.

1. Umfang und Merkmale nichtregulärer Beschäftigung

Wie wichtig sind nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse in modernen OECD-Volkswirtschaften? Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die Häufigkeit nichtregulärer Beschäftigungsverhältnisse, indem zwischen Arbeitsverträgen und Dienstverträgen unterschieden wird (Kasten 4.1)[1].

Kasten 4.1 **Definition nichtregulärer Beschäftigung**

In diesem Kapitel umfasst die Definition **nichtregulärer Beschäftigung** alle Formen der Beschäftigung, die keinen allgemeinen Kündigungsschutz genießen. In gewisser Hinsicht sind nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse daher negativ von abhängiger Beschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags (Festanstellung) oder den „regulären" Formen der Beschäftigung abzugrenzen[a]. In diesem Kapitel ist nichtreguläre Beschäftigung in drei Kategorien aufgeschlüsselt: *a)* befristete Beschäftigung, *b)* Gelegenheitsarbeit und *c)* abhängige Selbstständigkeit. Die anderen Formen der selbstständigen Beschäftigung, bei denen keine Weisungsgebundenheit vom Arbeitgeber besteht (siehe weiter unten), liegen außerhalb des Untersuchungsrahmens dieses Kapitels.

Die **befristete Beschäftigung** nimmt in den einzelnen Ländern verschiedene Formen an, die von den in der jeweiligen nationalen Gesetzgebung für Arbeitgeber und Arbeitskräfte vorgesehenen Vertragsformen abhängig sind. Sie gilt in der Regel als abhängige Beschäftigung von begrenzter Dauer und wird als solche in der Beschäftigungsstatistik definiert, selbst wenn sie u.U. bestimmte Formen unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse umfasst, die von Zeitarbeitsfirmen oder durch Abrufarbeitsverhältnisse angeboten werden. Gemäß den Definitionen der OECD erfasst der Begriff der befristeten Beschäftigung in diesem Kapitel befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. **Zeitarbeit** ist hier definiert als die Beschäftigung von Arbeitskräften mit einem Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Arbeitgeber (d.h. die Zeitarbeitsfirma) Arbeitnehmer im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit einem Dritten (d.h. das Kundenunternehmen) überlässt, damit sie (im Rahmen von Arbeitseinsätzen) unter Aufsicht und Leitung des Kundenunternehmens eine Leistung erbringen, wie es gemäß der Arbeitnehmerüberlassung für die Erbringung von Dienstleistungen zwischen dem Kundenunternehmen und der Zeitarbeitsfirma vorgesehen ist. Im Gegensatz dazu ist hier unter einem **befristeten Arbeitsvertrag** ein Beschäftigungsverhältnis zu verstehen, das an einem festen Ablaufdatum enden soll oder einer vorab festgelegten Bedingung unterliegt (wie dem Ende eines Projekts), wenn der Vertrag nicht verlängert wird. Dazu gehören klassische befristete Arbeitsverträge (d.h. Verträge mit festem Ablaufdatum), Saisonarbeit, befristete Abrufarbeitsverhältnisse, Projektarbeit, Ausbildungsverträge und Zeitarbeitsverträge zwischen der Arbeitskraft und der Zeitarbeitsfirma, wenn sie von begrenzter Dauer sind.

Bei Betrachtung der verfügbaren Statistiken sind die Definitionen der befristeten Beschäftigung zwischen den EU-Ländern (Eurostat) zwar relativ gut vergleichbar, dies trifft aber nicht auf die anderen Länder zu. So gehört beispielsweise in Korea das sogenannte Aushilfspersonal mit Kurzzeitverträgen zu den Arbeitskräften in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ebenso wie Zeitarbeitskräfte, einzelne Vertragsarbeitskräfte, Heimarbeiter, Arbeitskräfte auf Abruf usw. In Australien ist eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern im Rahmen von **Gelegenheitsarbeitsverträgen** beschäftigt, bei denen ein Beschäftigungsverhältnis auf Stunden- oder Tagesbasis zu Grunde liegt und die in der nationalen Beschäftigungsstatistik nicht als befristete Beschäftigung erfasst sind[b].

Abhängige Selbstständige sind auf eigene Rechnung tätige Selbstständige – d.h. selbstständige Unternehmer ohne Angestellte, die entweder selbstständig Güter produzieren und verkaufen oder mit ihren Kunden Dienstverträge abschließen,

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

die durch handelsrechtliche Vorschriften reguliert sind – deren Arbeitsbedingungen jedoch insofern mit denen von Arbeitnehmern vergleichbar sind, als sie hauptsächlich oder ausschließlich für ein bestimmtes Kundenunternehmen tätig sind – im Folgenden der Einfachheit halber als Arbeitgeber bezeichnet –, wobei ihre Autonomie allerdings beschränkt ist und sie häufig in dessen Organisationsstruktur eingegliedert sind. Selbst wenn ihre Weisungsgebundenheit mit der eines Arbeitnehmers vergleichbar ist, genießen sie in der Regel keinen Kündigungsschutz, da Beschäftigungsschutzbestimmungen auf Geschäftsverträge keine Anwendung finden. Darüber hinaus gilt für sie gewöhnlich dasselbe Steuer- und dasselbe Sozialschutzsystem wie für andere Selbstständige, was für ihre Arbeitgeber normalerweise weniger aufwendig ist. Somit stellt diese Vertragsart eine andere flexible und häufig kostengünstige Alternative zu regulären, unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen dar.

a) In diesem Kapitel sind die Begriffe *unbefristetes Arbeitsverhältnis*, *Festanstellung* und *reguläre Beschäftigung* austauschbar. Mit dem Begriff *Arbeitnehmer* werden alle Arbeitskräfte bezeichnet, die aus rechtlicher Sicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber stehen, während der Begriff *Arbeitskraft* sowohl Arbeitnehmer als auch abhängige Selbstständige umfasst, die im eigentlichen Sinne keine Arbeitnehmer sind.

b) In diesem Sinne weist ein Gelegenheitsarbeitsvertrag viele Gemeinsamkeiten mit bestimmten Formen von unbefristeten Abrufarbeitsverträgen auf. Im Vereinigten Königreich sind z.B. Nullstunden-Abrufarbeitsverträge möglich, bei denen die Arbeitskraft für einen Einsatz bereitsteht, der Arbeitgeber in einem bestimmten Monat jedoch keine Mindeststundenzahl an Arbeit garantiert. Gelegenheitsarbeit ist auch in Neuseeland von Bedeutung, wo sie laut des *Survey of Working Life* im ersten Quartal 2008 4% der Beschäftigung ausmachte.

Die Häufigkeit nichtregulärer Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse und Zeitarbeit

Wenngleich unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor die häufigste Form abhängiger Beschäftigung in den OECD-Ländern sind, variiert die Nutzung der verschiedenen Vertragsarten erheblich von Land zu Land, was sich aus Unterschieden beim Arbeitsrecht, den Praktiken und der sektoralen Zusammensetzung der Wirtschaft erklärt: Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge lag im Zeitraum 2011-2012 in neun OECD-Ländern durchschnittlich bei über 15%, und dieser Anteil belief sich in Chile, Polen und Spanien auf mindestens ein Viertel aller Arbeitnehmer, wohingegen er in Australien, Estland, Lettland, Litauen und dem Vereinigten Königreich höchstens 6% betrug (Tabelle 4.1). Auch bei der Häufigkeit von Zeitarbeit sind erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern zu beobachten: In der Türkei ist Zeitarbeit verboten, während Zeitarbeiter in Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Lettland, den Niederlanden, Portugal, der Slowakischen Republik, Spanien und den Vereinigten Staaten rd. 2-3% aller Arbeitnehmer ausmachen, während sie in Slowenien 5,3% stellen. In mindestens acht europäischen Ländern (z.B. in Österreich, Deutschland und der Slowakischen Republik) bildeten unbefristete Arbeitsverträge zwischen Zeitarbeitsfirmen und Arbeitnehmern die überwiegende Vertragsform der Zeitarbeit, während es in anderen Ländern (z.B. in Frankreich, den Niederlanden und Slowenien) befristete Arbeitsverträge waren. Alles in allem sind befristete Arbeitsverträge die häufigste Form nichtregulärer Beschäftigungsverhältnisse in den OECD-Ländern, mit Ausnahme Australiens, wo es sich im Jahr 2012 bei rd. 19% aller Arbeitnehmer um Gelegenheitsarbeiter handelte (Kasten 4.2)[2].

Während der Großen Rezession und der anschließenden Erholung ist die Verteilung der Arbeitnehmer auf die verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen in den meisten

Tabelle 4.1 **Unbefristete und befristete Arbeitsverträge, darunter Zeitarbeitsverträge**
In Prozent aller Arbeitnehmer, Durchschnitt 2011-2012

	Unbefristete Verträge			Befristete Verträge			Zeitarbeit
	Unbefristete Verträge insgesamt	Nicht mit einer Zeitarbeitsfirma	Mit einer Zeitarbeitsfirma	Befristete Verträge insgesamt	Nicht mit einer Zeitarbeitsfirma	Mit einer Zeitarbeitsfirma	
Australien	94.1	..	..	5.9	..	..	..
Belgien	91.5	91.5	0.0	8.5	6.7	1.8	1.8
Chile	69.5	..	..	30.5	..	..	..
Dänemark	91.3	90.5	0.8	8.7	8.4	0.3	1.1
Deutschland	85.6	83.9	1.8	14.4	13.1	1.2	2.8
Estland	96.0	95.8	0.2	4.0	3.9	0.1	0.2
Finnland	84.4	83.9	0.5	15.6	14.9	0.7	1.1
Frankreich	84.9	84.9	0.0	15.1	12.8	2.3	2.3
Griechenland	89.2	89.0	0.3	10.8	10.7	0.1	0.4
Irland	89.8	89.3	0.6	10.2	9.8	0.4	0.9
Island	87.2	87.2	0.0	12.8	12.8	0.0	0.0
Italien	86.4	86.4	0.1	13.6	13.0	0.6	0.6
Japan	87.0	..	..	13.0	..	..	1.7
Kanada	86.5	..	..	13.5	..	..	..
Korea	77.9	77.9	0.0	22.1	21.0	1.1	1.1
Luxemburg	92.7	91.8	0.9	7.4	6.7	0.6	1.5
Niederlande	81.2	80.8	0.5	18.8	16.3	2.5	2.9
Norwegen	91.8	91.7	0.1	8.2	8.1	0.1	0.2
Österreich	90.6	88.6	2.0	9.4	9.2	0.3	2.2
Polen	73.3	73.3	0.0	26.7	26.2	0.5	0.5
Portugal	78.6	78.0	0.6	21.5	20.1	1.4	1.9
Schweden	83.8	83.1	0.7	16.2	15.6	0.5	1.3
Schweiz	87.1	86.6	0.5	12.9	12.5	0.4	0.9
Slowak. Rep.	93.4	91.9	1.5	6.6	6.1	0.5	2.1
Slowenien	82.5	81.9	0.7	17.5	12.8	4.6	5.3
Spanien	75.5	74.0	1.5	24.5	23.4	1.2	2.7
Tschech. Rep.	91.9	90.7	1.2	8.1	7.9	0.2	1.4
Türkei	87.9	87.9	0.0	12.1	12.1	0.0	0.0
Ungarn	90.8	90.2	0.7	9.2	8.8	0.4	1.0
Ver. Königreich	93.9	..	..	6.1	..	..	..
Ver. Staaten	..	..	..	..	..	..	1.8
Lettland	94.3	93.0	1.3	5.7	4.9	0.8	2.1
Litauen	97.3	96.7	0.6	2.7	2.6	0.1	0.7

Anmerkung: Die Daten für die Vereinigten Staaten beziehen sich auf den Anteil der Zeitarbeitnehmer an den Arbeitnehmern im Unternehmenssektor insgesamt (ohne Landwirtschaft).

.. nicht verfügbar.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, der koreanischen Zusatzerhebung über die Erwerbsbevölkerung (März 2012), der japanischen Beschäftigungsstatistik, der US Current Employment Statistics sowie aus OECD (2013), "Labour Market Statistics. Employment by permanency of the job: incidence", OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-en*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933133172*

Kasten 4.2 **Gelegenheitsarbeit in Australien**

In Australien ist nahezu ein Fünftel der Arbeitnehmer im Rahmen von Gelegenheitsarbeitsverträgen beschäftigt, sie genießen deshalb einen niedrigeren Kündigungsschutz als regulär Beschäftigte oder Arbeitskräfte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Gelegenheitsarbeiter stellten 2012 19% der Arbeitnehmer und machten in manchen Sektoren wie im Gastgewerbe (64%), in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei (43%) sowie im Einzelhandel (38%) einen wesentlich größeren Teil der Beschäftigung aus. Etwa 55% der gelegentlich Beschäftigten sind Frauen, und die meisten Gelegenheitsarbeiter sind in Dienstleistungsberufen mit verhältnismäßig geringen Qualifikationsanforderungen tätig (ABS, 2013).

Gelegenheitsarbeiter können ohne Kündigungsfrist oder Abfindungszahlung entlassen werden und haben generell keinen Rechtsanspruch auf ein reguläres oder fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis. Zudem kann ihre Arbeitszeit von Woche zu Woche oder von Tag zu Tag variieren. Gelegenheitsarbeit wird effektiv auf Stunden- oder Tagesbasis gemessen, selbst wenn viele gelegentlich Beschäftigte jede Woche die gleiche Anzahl von Stunden arbeiten und u.U. eine lange Betriebszugehörigkeit vorweisen können. Obwohl kein Recht auf eine Kündigungsfrist vorgesehen ist, können Gelegenheitsarbeiter ebenso wie reguläre Arbeitskräfte eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung einreichen. Die Beschäftigungszeiten als gelegentlich Beschäftigte zählen jedoch nicht zur Ansprüche begründenden Mindestbeschäftigungsdauer hinzu, es sei denn, der Gelegenheitsarbeiter wurde regelmäßig und systematisch beschäftigt und hatte eine berechtigte Erwartung, dass das Beschäftigungsverhältnis auf dieser Basis fortbestehen würde.

In einigen Wirtschaftszweigen, darunter im Baugewerbe, im Gastgewerbe und in manchen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes müssen die Arbeitgeber auf Antrag Gelegenheitsarbeitsverträge in Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnisse umwandeln, wenn der Beschäftigte dort für einen bestimmten Zeitraum gearbeitet und bestimmte Kriterien erfüllt hat, so z.B. wenn er während des Beschäftigungszeitraums eine Mindestzahl an Wochenarbeitsstunden geleistet hat. Wenn ein Gelegenheitsarbeiter sechs oder zwölf Monate lang regelmäßig Arbeitsstunden geleistet hat und einen Antrag auf Umwandlung des Vertrags in ein festes Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis stellt, kann der Arbeitgeber dies im Prinzip nicht ohne gute Gründe verweigern. Laut einem jüngsten Urteil des australischen Bundesgerichtshofs ist eine „echte gelegentliche" Beschäftigung in der Tat durch die Informalität, die Ungewissheit und die Unregelmäßigkeit der Beschäftigung gekennzeichnet, die nicht ein ganzes Jahr einem festen, regulären Schema folgen kann (vgl. Williams v MacMahon Mining Services Pty Ltd [2010] FCA 1321).

Gelegenheitsarbeiter haben normalerweise weder Anspruch auf bezahlten Urlaub noch auf Krankenurlaub. Sie können jedoch bestimmte Formen von unbezahltem Urlaub in Anspruch nehmen (z.B. bis zu zwei Tage pro Anlass, um einen kranken Familienangehörigen zu pflegen oder im Fall schwerer Krankheit bzw. im Todesfall eines Angehörigen). Gelegenheitsarbeiter, die mindestens 12 Monate regelmäßig Arbeitsstunden in derselben Stelle geleistet und eine berechtigte Erwartung haben, dass sie weiterbeschäftigt werden, können bis zu 12 Monate unbezahlten Elternurlaub nehmen, wenn sie ein Kind bekommen oder adoptieren.

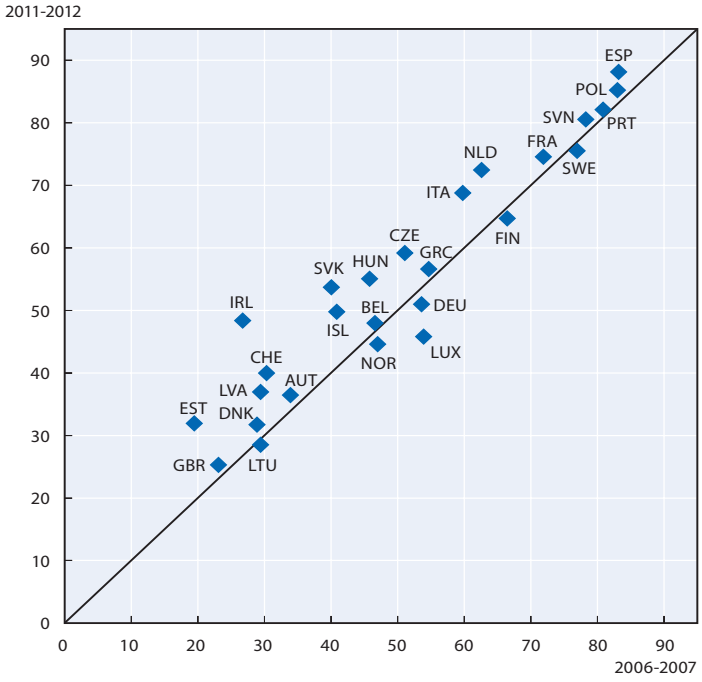
Um andere nicht vorhandene Ansprüche zu kompensieren, erhalten Gelegenheitsarbeiter eine Zulage von rd. 25% auf ihren Stundenlohn. Außerdem sollten sie für dieselbe Tätigkeit dasselbe Arbeitsentgelt wie andere Beschäftigte bekommen, einschließlich von Zuschlägen für Einsätze zu ungewöhnlichen Arbeitszeiten oder an gesetzlichen Feiertagen. In einigen Wirtschaftszweigen müssen die Arbeitgeber Gelegenheitsarbeiter jedes Mal, wenn sie zum Einsatz gerufen werden, für eine Mindeststundenzahl entlohnen (im Einzelhandel sind dies z.B. drei Stunden und im Gastgewerbe zwei Stunden). Gelegenheitsarbeiter sind ebenfalls anspruchsberechtigt, entsprechend den für die anderen Arbeitskräfte geltenden Modalitäten Beitragszahlungen zur Superannuation (Australiens privater Altersvorsoge) zu erhalten.

* Das Australian Bureau of Statistics (ABS, 2013) misst Gelegenheitsarbeit als den Anteil der Arbeitnehmer ohne Anspruch auf bezahlten Urlaub. Diese Messgröße entspricht anderen Messgrößen des Status der Gelegenheitsarbeit, wie z.B. dem Anteil der Beschäftigten, die einen Zuschlag für Gelegenheitsarbeit bekommen, oder dem Anteil der Beschäftigten, die sich selbst als Gelegenheitsarbeiter bezeichnen.

Quelle: ABS (2013), *Forms of Employment, Australia,* Australian Bureau of Statistics, Canberra.

Abbildung 4.1 **Befristete Beschäftigungsverhältnisse bei Neueinstellungen, 2006-2007 und 2011-2012**

Prozentsatz der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von höchstens drei Monaten



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

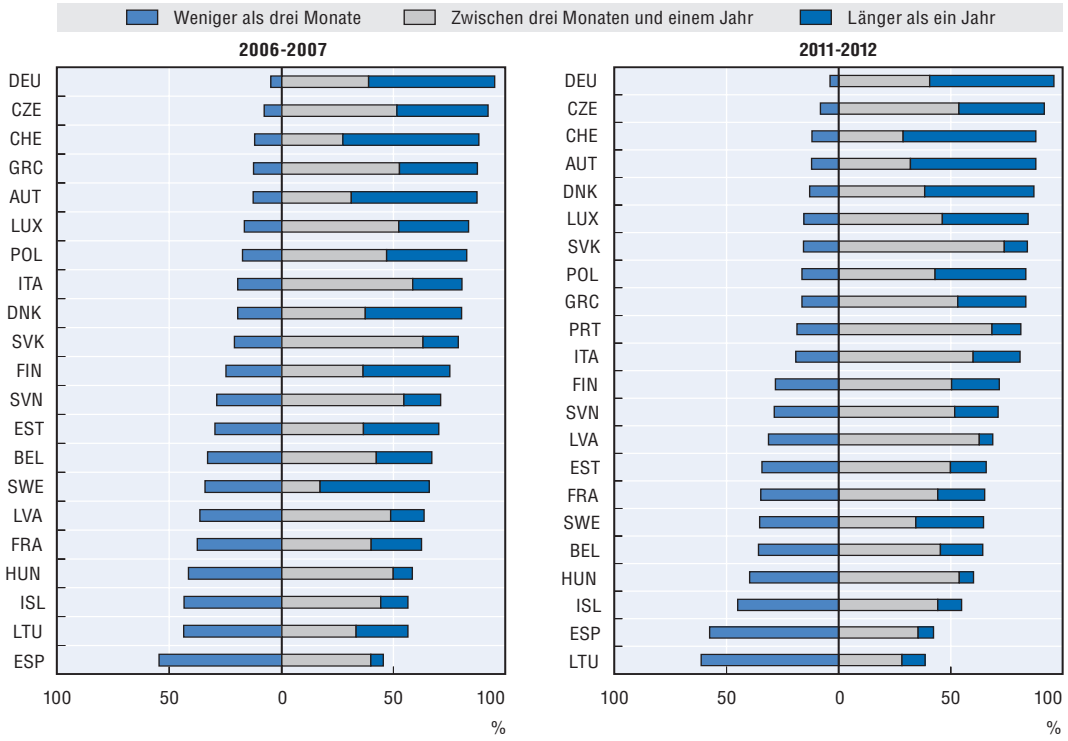
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132564

OECD-Ländern relativ konstant geblieben, wobei Spanien und Irland allerdings nennenswerte Ausnahmen darstellen (wegen weiterer Einzelheiten vgl. OECD, 2014b). Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist in Spanien von 32,9% zu Beginn der Krise auf durchschnittlich 24,5% im Zeitraum 2011-2012 gesunken, während er in Irland von 7% auf 10% gestiegen ist. In Spanien ist der signifikante Rückgang des Anteils der befristeten Beschäftigungsverhältnisse während der Krise auf die äußerst hohe Rate der Arbeitsplatzvernichtung unter Arbeitskräften in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen und eine abnehmende Rate der Schaffung zeitlich befristeter Arbeitsplätze in einem stark segmentierten Arbeitsmarkt zurückzuführen (OECD, 2014c). In Irland erklärt sich der Anstieg des Anteils der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor allem aus Veränderungen bei den Einstellungen (der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse unter neueingestellten Kräften erhöhte sich von 26,7% im Zeitraum 2006-2007 auf 48,4% im Zeitraum 2011-2012). Wie aus Abbildung 4.1 ersichtlich, wurden zwischen diesen beiden Zeiträumen generell in fast allen Ländern bei Neueinstellungen zunehmend befristete Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt, obgleich der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen bei Neueinstellungen geschlossenen Arbeitsverträgen im Ländervergleich zunächst sehr unterschiedlich war (im Zeitraum 2011-2012 reichte er von 23,1% im Vereinigten Königreich bis zu durchschnittlich 75% und mehr in Polen[3], Portugal, Slowenien, Spanien und Schweden).

Die Verteilung der Arbeitnehmer nach Vertragsdauer variiert erheblich von Land zu Land und hängt von mehreren Faktoren ab, wie der Bedeutung einer bestimmten Art befristeter Verträge (z.B. Ausbildungsverträge in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die in der Regel eine längere Dauer aufweisen, wie der höhere Anteil befristeter Verträge, die länger sind als ein Jahr, in diesen Ländern zeigt). Es ist jedoch kein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von befristeten Verträgen (extensiver Rand) und dem Anteil der

Abbildung 4.2 **Dauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse**

Prozentsatz aller Arbeitnehmer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, Durchschnitt 2011-2012 und 2006-2007



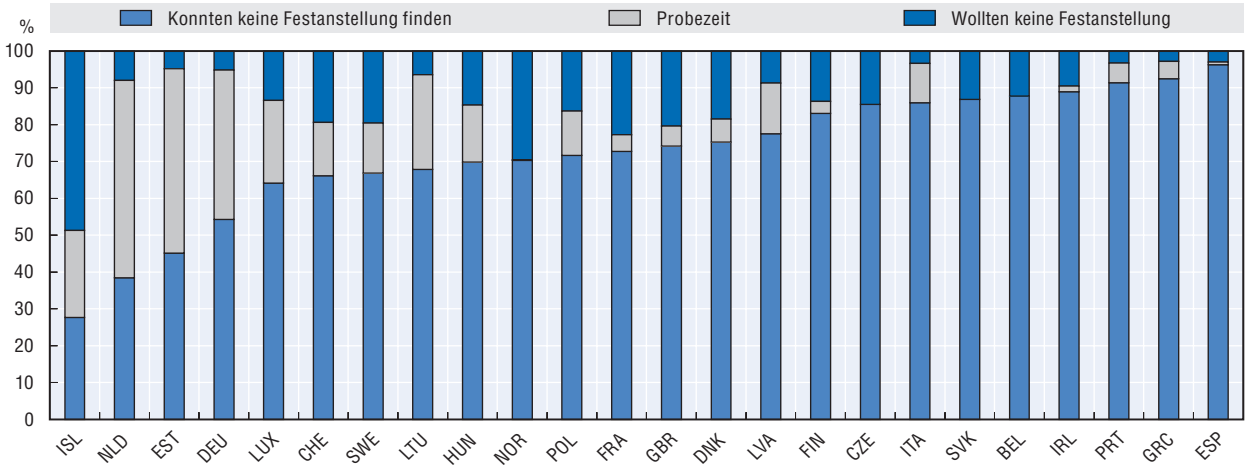
Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132583

Verträge zu erkennen, die von kurzer Dauer sind (intensiver Rand)[4]. So ist z.B. der Anteil der befristeten Verträge in Spanien, Polen und Portugal zwar hoch, der Anteil der Kurzzeitverträge unterscheidet sich aber erheblich zwischen den drei Ländern: In Spanien waren Verträge mit einer Dauer von weniger als drei Monaten am häufigsten (durchschnittlich 57,6% im Zeitraum 2011-2012), wohingegen in Portugal befristete Verträge überwiegend eine Dauer zwischen drei Monaten und einem Jahr hatten (68,3% im selben Zeitraum); in Polen war der Anteil der Verträge mit einer Dauer zwischen drei Monaten und einem Jahr mit 40% genau so hoch wie der Anteil der Verträge mit einer Dauer von über einem Jahr (Abb. 4.2). Letztlich scheint die Krise die Verteilung der befristet Beschäftigten nach Vertragsdauer nicht sonderlich verändert zu haben, selbst wenn die durchschnittliche Vertragsdauer inzwischen allgemein kürzer ist. In Finnland und den Baltischen Staaten ist der Anteil der Verträge mit einer Dauer von über einem Jahr drastisch gesunken, und zwar häufig um die Hälfte[5].

Die zwischen den einzelnen Ländern bei der Häufigkeit befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu beobachtenden Unterschiede könnten z.T. auch auf Merkmale und Präferenzen der Erwerbsbevölkerung zurückzuführen sein. Manche Personen ziehen flexiblere Arbeitsstrukturen möglicherweise vor, und zwar aus mehreren Gründen: Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind u.U. mit weniger Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber verbunden oder gestatten eine bessere Vereinbarkeit mit anderen Aktivitäten (z.B. Teilnahme an Bildung, vgl. Abschnitt 3 weiter unten). So sind bei der Verteilung der befristeten Arbeitsverträge, bezogen auf den jeweiligen Grund, große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern festzustellen: 2011-2012 reichte der Anteil der unfreiwillig befristeten Beschäftigungsverhältnisse (z.B. diejenigen Beschäftigten, die angaben, dass sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis

Abbildung 4.3 **Gründe für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, 2011-2012**
Prozentsatz der Beschäftigten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, ohne Studierende und Auszubildende



Anmerkung: Studierende und Auszubildende, die an regulärer Bildung teilnehmen, bleiben unberücksichtigt.
Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132602

standen, weil sie keine Festanstellung finden *konnten*) von rd. 30-40% in Island und den Niederlanden bis zu 85% und mehr in Belgien, der Tschechischen Republik, Griechenland, Irland, Italien, Portugal und der Slowakischen Republik, während er sich in Spanien auf 97% belief (Abb. 4.3). Im Gegensatz dazu gab in Dänemark, Frankreich, Schweden, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich rd. ein Fünftel der befristet Beschäftigten an, dass sie keine Festanstellung wollten, wobei dieser Anteil in Norwegen 30% und in Island 50% betrug. Darüber hinaus gibt es eine erhebliche Ländervarianz beim Anteil der Befragten, die die „Probezeit" als Grund für einen befristeten Vertrag angaben. Diese Kategorie ist mit Vorsicht zu interpretieren, da sie Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern im Hinblick auf die Bewertungen und Erwartungen des Hauptgrunds von Befragten widerspiegeln könnte, weshalb sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen. Dass z.B. in den Niederlanden 53,6% der Arbeitnehmer angaben, sie befänden sich in der Probezeit, deutet darauf hin, dass sie zuerst über ihren aktuellen Beschäftigungsstatus Auskunft gaben, bevor sie die freiwillige oder unfreiwillige Art ihres Beschäftigungsverhältnisses beurteilten. In Spanien spiegelt der äußerst niedrige Prozentsatz der Arbeitnehmer, die angaben, sie seien in der Probezeit, hingegen vermutlich die Besorgnis der befristet Beschäftigten angesichts ihrer schlechten Arbeitsmarktaussichten wider. Unter Berücksichtigung dieser Einschränkungen zeigt Abbildung 4.3, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis für die meisten Beschäftigten in einer großen Mehrzahl der Länder keine freiwillige Entscheidung darstellt.

Abhängige Selbstständigkeit

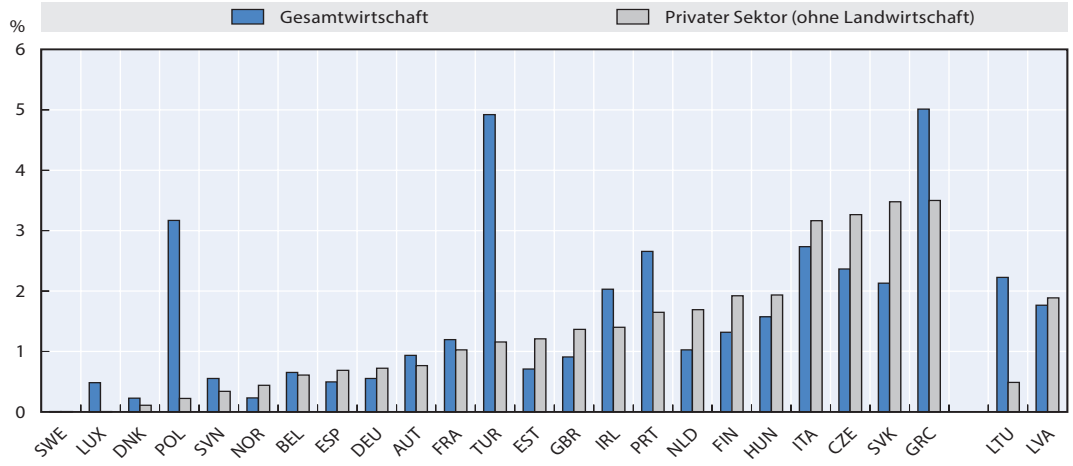
Die ILO definiert den Begriff Beschäftigungsverhältnis als „das Verhältnis zwischen einer Person, die Arbeitnehmer genannt wird, […] und einem Arbeitgeber, für den der Arbeitnehmer Arbeit unter bestimmten Bedingungen gegen Arbeitsentgelt leistet" (ILO, 2006, S. 3). Im Allgemeinen bedeutet dies, dass Arbeitskräfte, die einem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung gegen Lohn oder Gehalt zur Verfügung stellen, als Arbeitnehmer zu betrachten sind. Im Gegensatz dazu sind auf eigene Rechnung tätige Selbstständige[6] selbstständige Unternehmer, die entweder selbstständig Güter produzieren und verkaufen oder mit ihren Kunden Dienstverträge abschließen, die durch handelsrechtliche Vorschriften reguliert sind. In der Praxis

sind ihre Arbeitsbedingungen mitunter jedoch insofern mit denen von Arbeitnehmern vergleichbar, als sie hauptsächlich oder ausschließlich für ein bestimmtes Kundenunternehmen tätig sind – im Folgenden der Einfachheit halber als Arbeitgeber bezeichnet –, wobei ihre Autonomie allerdings beschränkt ist und sie häufig in dessen Organisationsstruktur eingegliedert sind (vgl. Kasten 4.1). Sind diese Bedingungen erfüllt, stellen diese Verträge de facto eine Alternative zu regulären, unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen dar: Sie sind in der Regel für den Arbeitgeber günstiger, da sie im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Einstellung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit geringeren Kosten verbunden sind, und sie bieten der Arbeitskraft nicht denselben Sozialschutz (vgl. z.B. EIRO, 2002a; Eichhorst et al., 2013; Kim, 2014). Wenn ein hoher Grad an Weisungsgebundenheit besteht, ist die Nutzung solcher Verträge für Arbeitsleistungen im Prinzip in vielen Ländern jedoch rechtswidrig, und ein wesentliches Anliegen für die politisch Verantwortlichen ist es, Missbrauch zu identifizieren und zu beheben (vgl. Abschnitt 2 weiter unten). Aus all diesen Gründen ist es daher wichtig, die Größe dieser Gruppe von Arbeitskräften zu messen, die im Folgenden als abhängige Selbstständige bezeichnet werden und in der Beschäftigungsstatistik normalerweise als Selbstständige ausgewiesen werden.

Während der Status der Arbeitnehmer in der Regel durch ihren Arbeitsvertrag definiert wird, bilden abhängige Selbstständige indessen eine schwerer erfassbare Gruppe, da das Vorliegen von Abhängigkeit und/oder Weisungsgebundenheit ohne Arbeitsvertrag schwer nachzuweisen ist. Die Methode, die im Rahmen von spezifischen Erhebungen zur Identifizierung abhängiger Selbstständiger in der Regel zu Grunde gelegt wurde, besteht in der Verwendung von Antworten auf bestimmte Fragen, die sehr stark dem Abgrenzungsmodell entsprechen, das in der Rechtsprechung von den Gerichten entwickelt wurde, um Selbstständige, Arbeitnehmer und andere hybride Kategorien voneinander zu unterscheiden, sofern die letztgenannten rechtmäßig sind. Laut der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IBA) im Jahr 1995 durchgeführten IBA-Scheinselbstständigen-Studie, bei der das in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angewandte Abgrenzungsmodell zu Grunde gelegt wurde, stellten abhängige Selbstständige einen Anteil von 0,6-2,5% an der deutschen Erwerbsbevölkerung, wobei die Diskrepanz zwischen diesen beiden Werten auf die Verwendung verschiedener Merkmale zurückzuführen ist (EIRO, 2002b). Burchell et al. (1999) stellten unter Verwendung des *Household Omnibus Survey* des Jahres 1998 fest, dass im Vereinigten Königreich gemäß den im Common Law angewandten Merkmalen zur Abgrenzung eines Beschäftigungsverhältnisses rd. 5% der Arbeitskräfte einen potenziell nicht eindeutigen Status aufwiesen. In Österreich arbeiteten 2001 rd. 1,1% der Erwerbsbevölkerung im Rahmen eines Dienstvertrags nur für einen einzigen Arbeitgeber und waren durch die Weisungen des Kundenunternehmens im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsmethoden gebunden (Statistik Austria, 2002). In einigen Ländern erleichtert die Existenz hybrider Kategorien von auf eigener Rechnung tätigen Selbstständigen mit einem durch das Arbeitsrecht regulierten Dienstvertrag (wie in Italien – vgl. Abschnitt 2) die Identifizierung, selbst wenn man in der Regel nur einen unteren Schätzwert der Gesamtzahl der abhängigen Selbstständigen erhält. So gehen Berton et al. (2005) unter Verwendung der Versichertenzahlen der italienischen Sozialversicherung für die sog. „collaboratore" davon aus, dass diese Gruppe Anfang der 2000er Jahre rd. 2,5% der Gesamtbeschäftigung des Landes ausmachte (vgl. Kim, 2014, wegen einer detaillierten Erhebung zu dieser Frage).

Ähnlich wie diese Studien zeigt Abbildung 4.4 länderübergreifend vergleichbare Schätzwerte des Umfangs der Gruppe der abhängigen Selbstständigen in Prozent der abhängig Beschäftigten insgesamt – darunter Arbeitnehmer und abhängige Selbstständige – unter Verwendung der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) von 2010 und der von Oostven et al. (2013) vorgeschlagenen Methodik. In der Praxis sind abhängige

Abbildung 4.4 **Anteil der abhängigen Selbstständigen in Prozent der abhängig Beschäftigten, 2010**



Anmerkung: Abhängige Selbstständige sind auf eigene Rechnung tätige Selbstständige, die mindestens zwei der folgenden Bedingungen erfüllen: *a)* sie haben nur einen Arbeitgeber/ein Kundenunternehmen, *b)* selbst bei starker Arbeitsbelastung können sie nicht eigene Angestellte einstellen und *c)* sie können nicht eigenmächtig Entscheidungen treffen, die im Geschäftsbetrieb ihres Unternehmens von großer Bedeutung sind. Die abhängig Beschäftigten entsprechen der Summe aus Arbeitnehmern und abhängigen Selbstständigen. Der private Sektor umfasst nur privatwirtschaftliche Unternehmen.

Quelle: Eurofound (2010), "Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)", *http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_de.htm/www.eurofound.europa.eu/working/surveys/.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132621

Selbstständige auf eigene Rechnung tätige Selbstständige, die mindestens zwei der folgenden Bedingungen erfüllen: *a)* sie haben nur einen Arbeitgeber/ein Kundenunternehmen, *b)* selbst bei starker Arbeitsbelastung können sie nicht eigene Angestellte einstellen, und *c)* sie können nicht eigenmächtig Entscheidungen treffen, die im Geschäftsbetrieb ihres Unternehmens von großer Bedeutung sind. Im Durchschnitt machen abhängige Selbstständige 1,6% der abhängig Beschäftigten in den OECD-Ländern aus, die an der Erhebung teilnahmen. In manchen Ländern sind diese Arbeitskräfte jedoch besonders in der Landwirtschaft konzentriert, wo diese Form der Beschäftigung Tradition hat. Wird die Analyse auf den privaten Sektor (ohne Landwirtschaft) beschränkt, fällt der Anteil der abhängigen Selbstständigen etwas niedriger aus (1,3%), bleibt aber mit dem Anteil der Beschäftigten mit Zeitarbeitsvertrag vergleichbar (vgl. Tabelle 4.1 und weiter unten). Darüber hinaus stellen abhängige Selbstständige in einigen Ländern (der Tschechischen Republik, Griechenland, Italien und der Slowakischen Republik) im privaten Sektor (ohne Landwirtschaft) mindestens 3% der abhängig Beschäftigten, während sie in rd. einem Drittel der in der Erhebung erfassten OECD-Länder mindestens 15% aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse ausmachen (Abb. 4.4 und Tabelle 4.1). Interessant ist, dass Länder mit einem hohen Anteil an abhängigen Selbstständigen in der Regel einen niedrigen Anteil an normalen befristeten Arbeitsverträgen aufweisen, was auf eine gewisse Substituierbarkeit zwischen den verschiedenen Arten von atypischen Arbeitsverträgen hindeuten könnte.

Alles in allem entsprechen diese Zahlen wahrscheinlich den unteren Schätzwerten des tatsächlichen Gesamtumfangs der Gruppe der abhängigen Selbstständigen, da die Identifizierung dieser Gruppe einzig und allein auf der Grundlage von individuellen Antworten erfolgte. Es ist allerdings kaum wahrscheinlich, dass sich z.B. Arbeitskräfte, die von einem bestimmten Unternehmen ursprünglich als Arbeitnehmer eingestellt wurden und dann innerhalb desselben Unternehmens zum Status des abhängigen Selbstständigen überwechselten, in der Erhebung als Selbstständige einstufen[7].

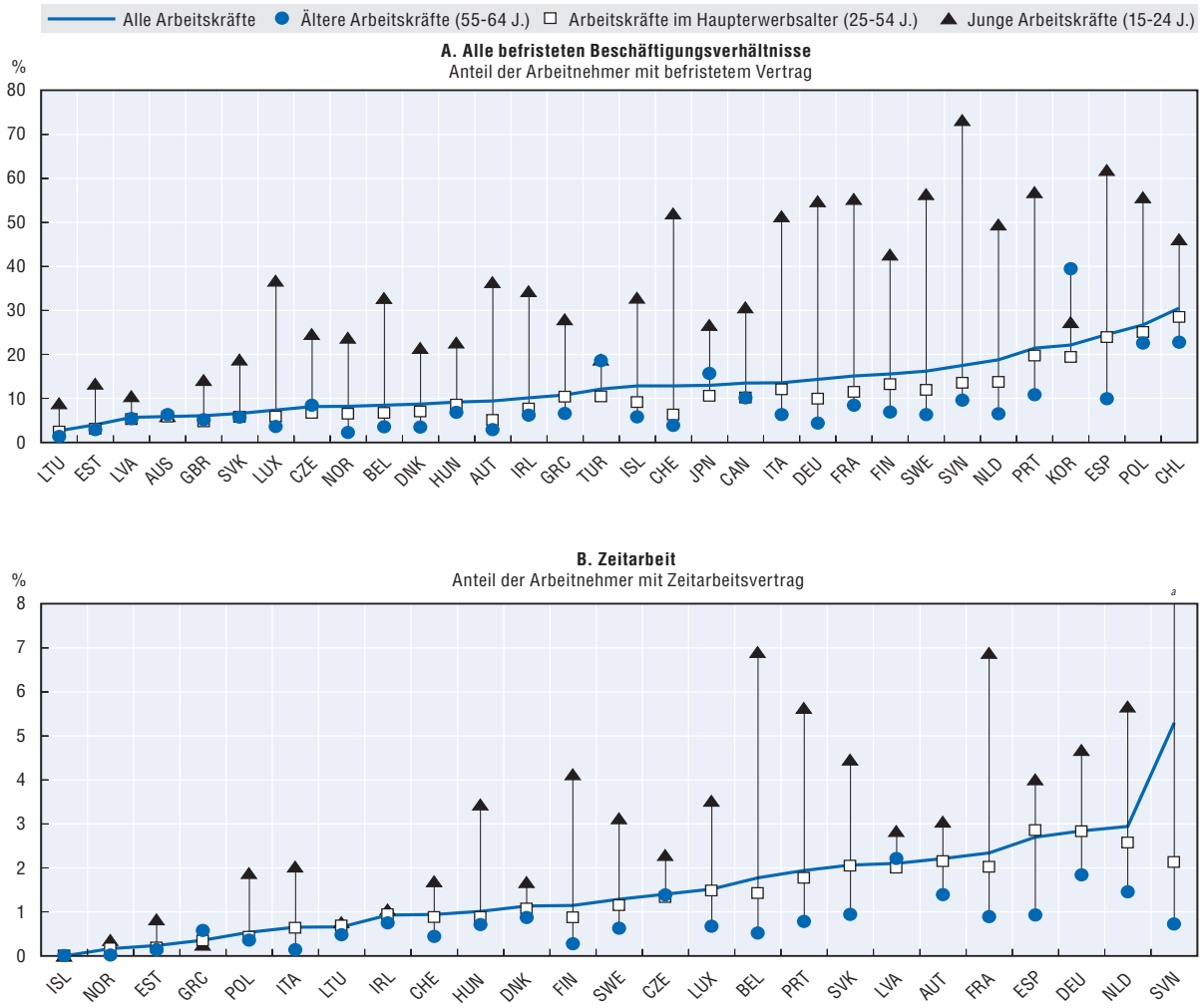
Wer sind die befristet Beschäftigten und wo arbeiten sie?

Dieser Abschnitt liefert zusätzliche Erkenntnisse über die Art und die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen[8], indem das Profil der befristet Beschäftigten nach individuellen Merkmalen, wie Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Kompetenzen und Beruf, sowie nach dem Wirtschaftszweig des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind, untersucht wird.

Wer sind die befristet Beschäftigten?

Das bei der Häufigkeit der befristeten Beschäftigung hervorstechende demografische Merkmal ist die unverhältnismäßig starke Präsenz jüngerer Arbeitskräfte sowohl in befristeten Beschäftigungsverhältnissen als auch in der Zeitarbeit (Abb. 4.5). In nahezu allen OECD-Ländern stand im Zeitraum 2011-2012 durchschnittlich mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer im Alter von 15-24 Jahren in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, wobei sich dieser Anteil in zehn Ländern auf über 50% belief und in Slowenien 73% betrug[9]. Die einzigen Ausnahmen von diesem allgemeinen Muster sind Australien (wo

Abbildung 4.5 **Befristete Beschäftigung nach Altersgruppe, 2011-2012**



a) Slowenien: 23% der jungen Arbeitskräfte werden von einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung und OECD (2013), "Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: Incidence", OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-en* (Zugriff am 16. März 2014).

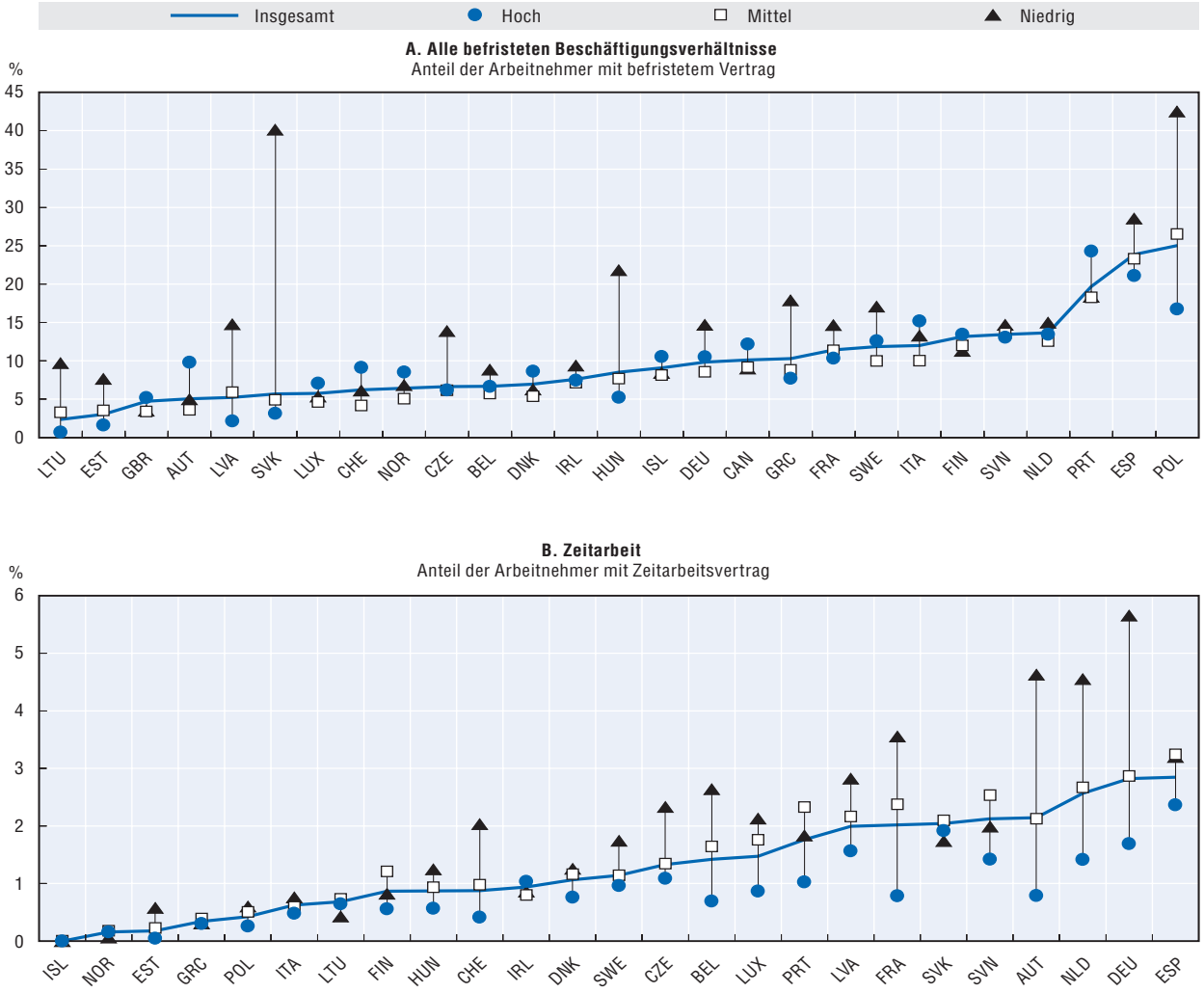
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132640

keine spezifischen Altersprofile zu erkennen sind) sowie Korea und die Türkei (die eine U-förmige Altersstruktur mit einem verhältnismäßig hohen Anteil älterer Arbeitskräfte aufweisen). Die befristete Beschäftigung in diesen Ländern ist indessen ein Indikator, der nur einen Teil des Phänomens erfasst, da weitverbreitete Formen der nichtregulären Beschäftigung, wie die Gelegenheitsarbeit in Australien (vgl. Kasten 4.2) und die informelle (nicht sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung in der Türkei nicht berücksichtigt wurden. In Estland, Lettland, Litauen und dem Vereinigten Königreich hatten im Zeitraum 2011-2012 durchschnittlich weniger als 15% der jungen Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag, was Aufschluss darüber gibt, dass die befristete Beschäftigung in diesen Ländern allgemein weniger häufig ist als in anderen Ländern.

Der unverhältnismäßig hohe Anteil der jungen Arbeitskräfte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen deutet darauf hin, dass diese Beschäftigungsform für junge Menschen den wichtigsten Zugangsweg zum Arbeitsmarkt darstellt. Um diesen Alterseffekt auszuklammern und die befristete Beschäftigung nach ihren anderen beobachtbaren individuellen Merkmalen weiter zu untersuchen, konzentriert sich die Analyse im Rest dieses Abschnitts auf die Gruppe der Personen im Haupterwerbsalter (d.h. Arbeitskräfte im Alter von 25-54 Jahren). In den meisten OECD-Ländern stellen Frauen einen größeren Anteil unter den befristeten Arbeitskräften als Männer, dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist jedoch nicht sehr ausgeprägt (vgl. OECD, 2014b). Die einzigen Ausnahmen hiervon bilden Japan und Korea, wo es wesentlich wahrscheinlicher ist, dass Frauen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen als Männer (in Japan ist die Wahrscheinlichkeit z.B. viermal so hoch). Im Gegensatz dazu ist es wahrscheinlicher, dass in der Mehrzahl der OECD-Länder Männer in einem Zeitarbeitsverhältnis tätig sind, doch auch dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern ist nicht sehr groß, außer in Frankreich und Deutschland, wo der Anteil der Männer in Zeitarbeit doppelt so hoch ist wie der der Frauen. Arbeitskräfte mit niedrigem Bildungsniveau (z.B. ohne Abschluss des Sekundarbereichs II) sind in vielen OECD-Ländern in befristeter Beschäftigung (sowohl in befristeten Beschäftigungsverhältnissen als auch in der Zeitarbeit) ebenfalls überrepräsentiert, allerdings in unterschiedlichem Maße. So belief sich 2011-2012 der Anteil der Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau, die einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, in Ungarn und Spanien auf etwa 25%, während dieser Anteil in Polen und der Slowakischen Republik 40% betrug (Abb. 4.6). In anderen OECD-Ländern (z.B. Österreich, Kanada, Dänemark, Island, Italien, Luxemburg, Norwegen, Portugal, dem Vereinigten Königreich und der Schweiz) war die Wahrscheinlichkeit für Arbeitnehmer mit hohem Bildungsniveau genauso groß wie für die anderen Kategorien (und in manchen Fällen sogar noch größer), dass sie in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis standen.

Das Bildungsniveau entspricht einer groben und unpräzisen Messgröße der produktiven Fähigkeiten. So ergab beispielsweise eine jüngste Analyse, dass zwischen dem Bildungsniveau und den kognitiven Kompetenzen zwar eine enge Korrelation besteht, das Kompetenzniveau Einzelner mit ähnlichem Bildungsabschluss aber erheblich variieren kann (OECD, 2013b). Die Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (Internationale Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener – PIAAC), die das Niveau von Erwachsenen im Alter von 16-65 Jahren in den Bereichen Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und technologiebasierte Problemlösekompetenz[10] untersucht, ermöglicht einen Vergleich der Punktzahlen von befristeten Arbeitskräften[11] bei diesen Informationsverarbeitungskompetenzen mit denen von Festangestellten nach Bereinigung um das Alter[12] (Abb. 4.7). Die Ergebnisse in den Bereichen Lesekompetenz und alltagsmathematische Kompetenz sind eindeutig: Sie zeigen, dass befristet Beschäftigte in allen Teilnehmerländern, außer in den Vereinigten Staaten und Australien[13], ein geringeres Kompetenzniveau aufweisen.

Abbildung 4.6 **Befristete Beschäftigung nach Bildungsniveau, Personen im Alter von 25-54 Jahren, 2011-2012**

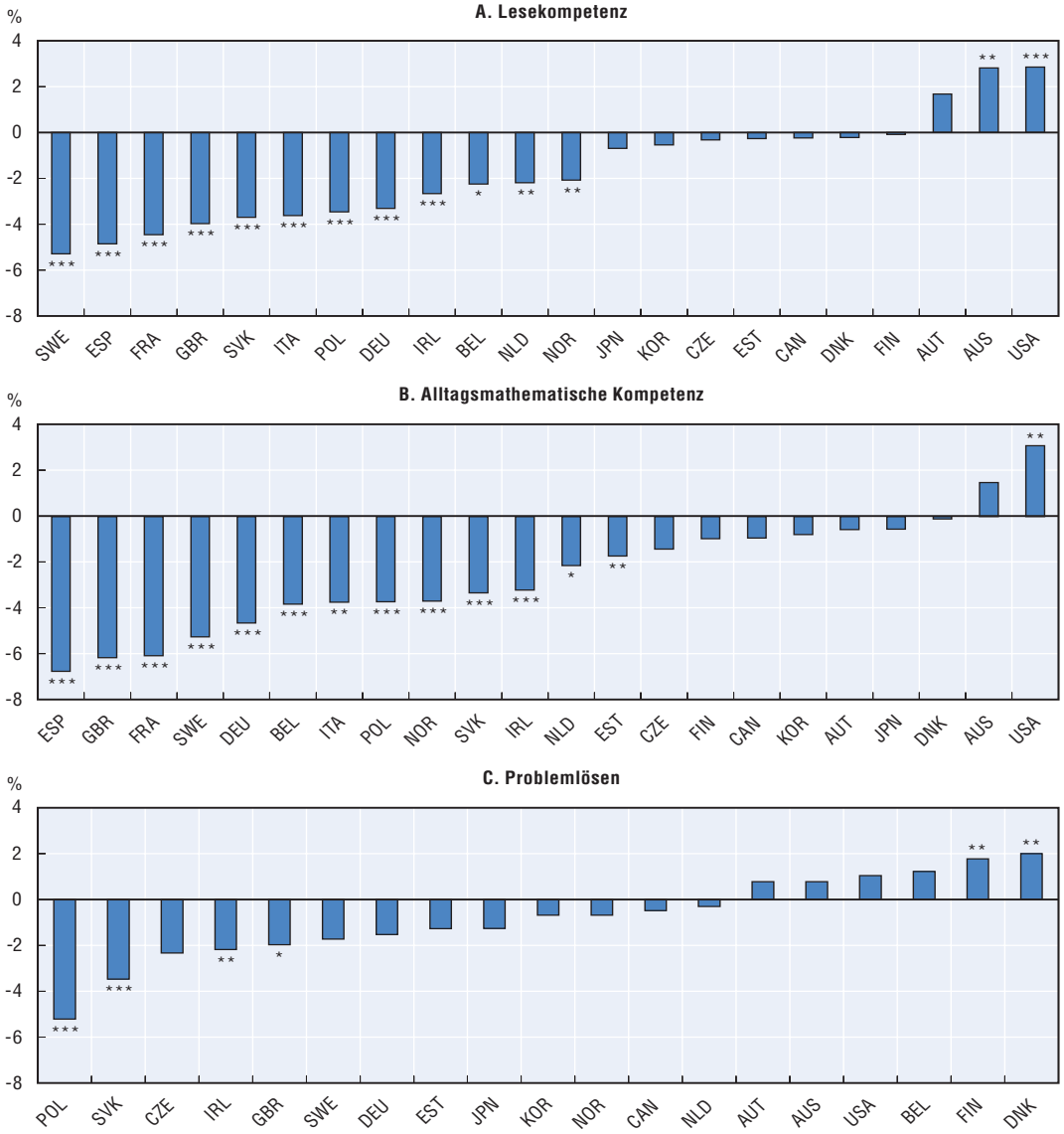


Anmerkung: Kanada: „Niedrig" entspricht 0-8 Jahren Schulbildung und partieller Sekundarschulbildung; „Mittel" entspricht den Klassenstufen 11-13, einem Abschluss des Sekundarbereichs II und partieller postsekundärer Bildung; „Hoch" entspricht einem Abschluss des postsekundären Bereichs, einem Bachelor-Abschluss bzw. einem Hochschulabschluss.
Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung und nationale Arbeitskräfteerhebungen.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132659

In den Ländern, in denen eine statistisch signifikante Punktzahldifferenz zu beobachten ist, weisen befristet Beschäftigte in den Bereichen Lesekompetenz oder alltagsmathematische Kompetenz durchschnittliche Punktzahlen auf, die rd. 3,5-4,5% unter denen von Festangestellten liegen. Die Differenz ist im Bereich technologiebasierte Problemlösekompetenz weniger systematisch, insbesondere in Dänemark und Finnland, wo befristet Beschäftigte (um rd. 2%) besser abschneiden als Festangestellte. Auch zwischen den Ländern sind Unterschiede festzustellen, wobei die Punktzahldifferenz in Frankreich, Polen, der Slowakischen Republik, Spanien, Schweden und dem Vereinigten Königreich stärker ausgeprägt ist. Es überrascht daher nicht, dass diese Ergebnisse nicht vollständig denen entsprechen, die befristet Beschäftigte nach ihrem Bildungsniveau kennzeichnen, und interessante Unterschiede zwischen dem Bildungs- und dem Kompetenzniveau aufzeigen, insbesondere im Vereinigten Königreich[14].

Abbildung 4.7 **Unterschiede bei den Informationsverarbeitungskompetenzen zwischen befristet und regulär Beschäftigten**

In Prozent



Anmerkung: Die Daten basieren auf den Ergebnissen der Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC), in deren Rahmen rd. 166 000 Erwachsene im Alter von 16-65 Jahren in 24 Ländern und Regionen einzelner Länder befragt wurden. Die Erhebung umfasst eine Beurteilung der Lesekompetenz, der alltagsmathematischen Kompetenz und der technologiebasierten Problemlösekompetenz. Die Abbildungen zeigen die zwischen der durchschnittlichen Punktzahl von befristeten und regulären Arbeitskräften zu beobachtenden Unterschiede in Prozent der durchschnittlichen Punktzahl der regulären Arbeitskräfte. Zu den befristet Beschäftigten zählen Arbeitskräfte mit befristetem Vertrag und Arbeitnehmer mit Zeitarbeitsverträgen aller Art. Arbeitskräfte, die angaben, dass sie „keinen Vertrag" haben, blieben unberücksichtigt, außer in den Vereinigten Staaten, wo es auf Grund des Prinzips der jederzeit kündbaren Beschäftigungsverhältnisse nicht erforderlich ist, über einen Vertrag zu verfügen, und wo über 50% der Befragten angaben, dass sie keinen Arbeitsvertrag haben. In diesem Land wurde die Kategorie „kein Vertrag" neu eingestuft und in die Kategorie „reguläre Arbeitskräfte" aufgenommen. Die Unterschiede wurden nach Berücksichtigung der Effekte des Alters anhand von Dummy-Variablen für das Alter in Fünfjahresabständen geschätzt und sind als Prozentsatz der durchschnittlichen Punktzahl in Lesekompetenz, alltagsmathematischer Kompetenz bzw. Problemlösen ausgedrückt.

***, **, *: signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

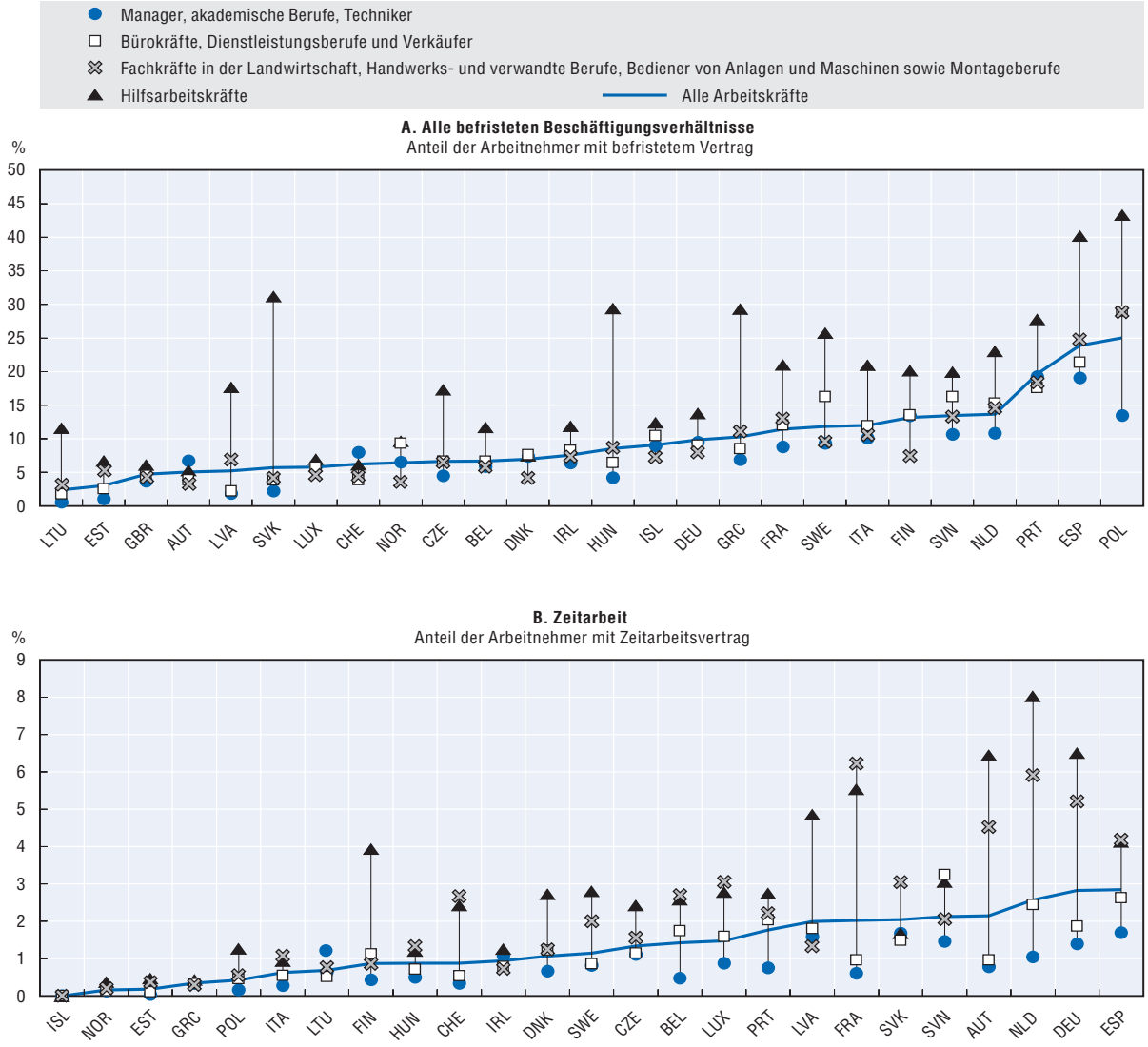
Quelle: Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC), 2013, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132678

Wo arbeiten die befristet Beschäftigten?

Eine nähere Betrachtung der Sektoren, in denen befristet Beschäftigte tätig sind, und der Berufe, die sie ausüben, liefert zusätzliche Informationen, um die verschiedenen Merkmale der regulären und nichtregulären Arbeitskräfte besser zu verstehen, die im vorigen Abschnitt benannt wurden. So lässt sich beispielsweise der geschlechtsspezifische Unterschied unter den befristet Beschäftigten hauptsächlich aus der hohen Konzentration von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Landwirtschaft und im Baugewerbe erklären, ebenso wie in geringqualifizierten Berufen, bei denen es sich überwiegend um manuelle Tätigkeiten handelt, die in der Regel von Männern ausgeübt werden. In den meisten OECD-Ländern entfällt der größte Anteil der befristeten Beschäftigung auf die Landwirtschaft, mit bis zu 58% der Beschäftigten im Alter von 25-54 Jahren in Italien und Spanien, gefolgt vom Baugewerbe, wo es in Spanien und Polen bis zu 40% sind (vgl. Abb. 4.A1.1 im online verfügbaren Anhang). Befristete Beschäftigung ist indessen auch im Bildungs- und Sozialwesen sowie in der öffent-

Abbildung 4.8 **Befristet Beschäftigte, im Alter von 25-54 Jahren, nach Beruf, 2011-2012**



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132697

lichen Verwaltung weit verbreitet, wo der Anteil der befristet Beschäftigten bei über 15% liegt (z.B. in Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Portugal, Slowenien, Spanien und Schweden). Viele der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in diesen Sektoren sind „typische Frauenberufe", wie Einzelhandelskauffrau und Sekretärin, bei manchen handelt es sich aber auch um Angestelltenberufe mit höheren Qualifikationsanforderungen, wie akademische Berufe und Führungspositionen. Am meisten kommen befristete Beschäftigungsverhältnisse in allen Ländern, außer in Österreich und der Schweiz, allerdings bei Hilfstätigkeiten vor (Abb. 4.8). In vielen Ländern ist Zeitarbeit in der Tendenz ebenfalls unter Hilfsarbeitskräften am häufigsten, ebenso wie unter qualifizierten Arbeitern. Slowenien, wo der Anteil der mittelqualifizierten Angestellten mit Zeitarbeitsvertrag über 3% beträgt, bildet eine Ausnahme, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass Zeitarbeit unter jungen Arbeitskräften mit höherem Bildungsniveau verhältnismäßig häufig ist.

2. Gesetzlicher Beschäftigungsschutz nichtregulär Beschäftigter

In diesem Abschnitt werden die Bestimmungen untersucht, die bei der Nutzung unterschiedlicher Formen von Zeitarbeitsverträgen in OECD-Ländern gelten, unter Einbeziehung neuer Erkenntnisse aus der Auswertung des OECD-Fragebogens zu den Beschäftigungsschutzbestimmungen (im Folgenden als BSB bezeichnet, vgl. OECD, 2013a)[15]. Sehr ausführlich wird in der Diskussion insbesondere auf die Aktualisierung der BSB-Indikatoren der OECD von 2013 eingegangen, indem in drei spezifischen Bereichen detailliertere Informationen zur Verfügung gestellt werden. Beim ersten handelt es sich um die Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse, namentlich die Kosten für die Kündigung *vor* oder *bei* Ablauf der Befristung. Zweitens werden andere Formen atypischer befristeter Arbeitsverhältnisse untersucht, wie Saisonarbeit und Projektarbeit. Drittens wird das Spektrum der Informationen zur Regulierung von Arbeitsverträgen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer erweitert, um sowohl die Einschränkungen als auch die Kosten einzubeziehen, die aus Sicht des Zeitarbeitsunternehmens (als Arbeitgeber) wie auch des Kundenunternehmens (wo der Zeitarbeitnehmer tätig ist) mit der Überlassung und dem Vertragsabschluss verbunden sind.

Mit diesen zusätzlichen Informationen soll eingehender dokumentiert werden, wie unterschiedliche gesetzliche Bestimmungen Arbeitskräfte effektiv schützen bzw. Arbeitgebern Anreize bieten, für den Abschluss von Beschäftigungsverhältnissen unterschiedliche Vertragsformen zu wählen. Die Einbeziehung der Kündigungsregelungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist für die Beurteilung der Kosten der Arbeitsmarktdualität und Erörterung der Politikoptionen von entscheidender Bedeutung (vgl. Abschnitt 4 weiter unten). Wie in OECD (2013a) hervorgehoben wurde, basiert der summarische BSB-Indikator der OECD zu den Bestimmungen für befristete Einzelarbeitsverträge auf Informationen über die Bedingungen für die Nutzung und die Höchstdauer befristeter Beschäftigungsverhältnisse, weshalb er größtenteils Einstellungsvorschriften umfasst und eine volle Vergleichbarkeit mit den Kündigungsvorschriften bei unbefristeten Verträgen nicht zulässt[16].

Bei Extrapolation der zur Regulierung nichtregulärer Arbeitsverhältnisse verfügbaren Informationen kann eine nuanciertere Analyse des Einsatzes der unterschiedlichen Formen befristeter Arbeitsverhältnisse und insbesondere der über Zeitarbeitsunternehmen vermittelten Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen werden, die in der Regel auf einem Dreiecksverhältnis beruhen und zwei Vertragsbeziehungen beinhalten. Bei der ersten handelt es sich um den Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen (ZA) und dem Leiharbeitnehmer (nachstehend als „ZA-Vertrag" bezeichnet), der generell genauso oder ähnlich gehandhabt wird wie andere Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Bei der zweiten handelt es sich um den Vertrag über die Dienstbereitstellung zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen

und dem Kundenunternehmen (nachstehend als „Arbeitnehmerüberlassung" bezeichnet), der gewöhnlich nicht den Standardbeschäftigungsbestimmungen unterliegt. Die in diesem Abschnitt dargelegten Bestimmungen für ZA-Verträge ergänzen die Informationen in OECD (2013c) zu den Bestimmungen hinsichtlich der Tätigkeit von Zeitarbeitsunternehmen, wie Lizenz- oder Berichtsauflagen, sowie zur Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und anderen Arbeitskräften, die im Einsatzbetrieb dieselbe Tätigkeit ausüben.

Bestimmungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Gültige Voraussetzungen für die Befristung von Arbeitsverträgen

Tabelle 4.2 skizziert die Umstände, unter denen die verschiedenen Kategorien von befristeten Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt werden können. Für die klassischen befristeten Arbeitsverhältnisse – die in diesem Kapitel als typischer Arbeitsvertrag mit einem festen Ablaufdatum (Tag, Monat oder Jahr, an dem das Beschäftigungsverhältnis enden soll, wenn der Vertrag nicht verlängert wird) definiert sind – gibt es in nahezu zwei Drittel der OECD-Länder *keine oder nur minimale Einschränkungen* bezüglich der Art der Beschäftigung oder Arbeitskräfte, für die derartige Verträge zulässig sind, zumindest wenn es sich um das erste Arbeitsverhältnis handelt. In den Ländern, in denen eine Befristung der Arbeitsverhältnisse nur unter bestimmten Bedingungen möglich ist, muss ein objektiver oder sachlicher Grund für die Befristung vorliegen, den es nachzuweisen gilt, wie beispielsweise der vorübergehende Charakter der Arbeitsaufgabe selbst oder die Übernahme einer Vertretung für abwesende Arbeitskräfte. Dies gilt für die Türkei und mit einigen möglichen Abweichungen auch für Estland, Frankreich, Griechenland, Luxemburg sowie Neuseeland, Norwegen, Portugal, Slowenien und Spanien. In Finnland kann trotz der grundsätzlich geltenden Einschränkungen im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Finnland, Luxemburg, Norwegen, Portugal, Slowenien und Spanien betrachten die Einstellung bestimmter Kategorien von Arbeitskräften, so z.B. von Kräften in der Ausbildung, als legitimen Grund für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags. Die meisten OECD-Länder lassen jedoch spezifische Formen befristeter Arbeitsverhältnisse zu, wenn die Dauer der zu erledigenden Aufgaben durch saisonale Faktoren oder den Abschluss eines Projekts bestimmt wird. Einige Länder beschränken wiederum die Saisonarbeit auf bestimmte Industriezweige oder Beschäftigungen.

Saison- und Projektarbeitsverträge sind daher spezifische Formen befristeter Arbeitsverhältnisse und keine eigenständige abweichende Kategorie von Beschäftigungsverhältnissen. In den meisten OECD-Ländern können Arbeitnehmer für die Erbringung von Saison- und Projektarbeit eingestellt werden, wenn sich die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses am Abschluss der Saison oder des Projekts orientiert[17].

ZA-Verträge sind in etwa der Hälfte der OECD-Länder für alle Arten von Beschäftigungen zugelassen. In allen anderen Ländern, außer der Türkei, ist der Abschluss von Arbeitsverträgen mit Zeitarbeitsunternehmen für bestimmte Arten von Beschäftigungen (z.B. aus sachlichen Gründen) oder in bestimmten Industriebranchen oder bei beiden zusammen zugelassen. In Korea beispielsweise sind ZA-Verträge in 32 Berufen grundsätzlich erlaubt und darüber hinaus auch in anderen Berufen, sofern ein vorübergehender oder unregelmäßiger Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften besteht. Nur in der Türkei sind Arbeitsverträge mit Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich untersagt.

Tabelle 4.2 **Zulässige Gründe für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge**

	Klassische befristete Arbeitsverträge[a]	Saisonarbeitsverträge[b]	Projektarbeitsverträge[b]	ZA-Verträge
Australien	1	1	1	1
Belgien	1	1	1	2
Chile	1	2,3	2,3	2
Dänemark	1	1	1	1
Deutschland	1	1	1	1
Estland	2,3	2	2	2
Finnland[d]	1,2,4	1	2	1
Frankreich	2,3	2,3	2,3	2
Griechenland	2	2	2	2
Irland	1	1	1	1
Israel	1	1	1	1
Italien[e]	1	2,3	5	2
Japan	1	1	1	1
Kanada	1	1	1	1
Korea	1	1	1	2,3
Luxemburg	2,4	3	5	2,3
Neuseeland[f]	2	2	2	1
Niederlande	1	1	1	1
Norwegen	2,3,4	2	5	2,3,4
Österreich[c]	1	2	1	1
Polen	1	1	1	2
Portugal	2,3,4	2,3	2	2
Schweden[h]	1	1	2,3	1
Schweiz	1	1	1	1
Slowak. Rep.	1	2	5	2
Slowenien[g]	2,3,4	2	2	1
Spanien	2,4	2	2	2,3,4
Tschech. Rep.[d]	1	5	5	1
Türkei	2,3	2	2	..
Ungarn	1	2,3	1	1
Ver. Königreich	1	1	1	1
Ver. Staaten	1	1	1	1

1 = generell zulässig, ohne oder mit minimalen Einschränkungen[a]; 2 = unter bestimmten Bedingungen zulässig, je nach Art der Beschäftigung (z.B. kurzfristige Aufträge, Vertretung für abwesende Arbeitskräfte usw.)[b]; 3 = in bestimmten Industriebranchen oder Berufen zulässig; 4 = unter bestimmten Bedingungen zulässig, je nach Kategorie der Arbeitskraft (z.B. Auszubildende, junge Arbeitskräfte, ältere Arbeitskräfte, usw.); 5 = nur außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses zulässig[b]; .. = nicht zulässig.

a) In Österreich, Dänemark und Ungarn sind für den Abschluss des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses keine Sachgründe erforderlich. Bei Vertragsverlängerungen oder Neuverträgen mit demselben Arbeitgeber gelten hingegen Einschränkungen. In manchen Ländern gibt es minimale Einschränkungen, wie beispielsweise die Ausklammerung gewisser Industriebranchen von der Nutzung der Zeitarbeit (z.B. das Baugewerbe in Deutschland; Verkehrsleistungen, Bauleistungen, Sicherheitsdienste, medizinische Dienstleistungen in Krankenhäusern in Japan sowie Seeleute in den Niederlanden).

b) Saison- und Projektarbeitsverträge sind definitionsgemäß Kurzzeitverträge und allein durch die Merkmale der Tätigkeit gerechtfertigt. Daher ist die Unterscheidung zwischen den Kategorien 1 und 2 etwas willkürlich und muss folglich mit Vorsicht betrachtet werden. In einigen Ländern sind diese Verträge nur als spezifische Verträge für die Erbringung von Dienstleistungen außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses zulässig. Arbeitskräfte mit diesen Verträgen können als abhängige Selbstständige betrachtet werden.

c) In Österreich sind unbefristete Zeitverträge generell zulässig. Befristete ZA-Verträge hingegen sind nur aus Sachgründen zulässig, die sich aus der Art der Beschäftigung ergeben.

d) In Finnland kann der Arbeitsvertrag auf Antrag des Arbeitnehmers immer für einen befristeten Zeitraum abgeschlossen werden und ist für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer verbindlich. Das Ausmaß der Zeitarbeit kann durch Tarifverträge begrenzt werden.

e) In Italien darf der Anteil der befristeten Arbeitsverträge 20% der regulären Beschäftigungsverhältnisse nicht überschreiten, von dieser Regelung gibt es nur wenige Ausnahmen, insbesondere für sehr kleine Unternehmen.

f) In Neuseeland verlangt das Employment Relations Act (Gesetz über Arbeitsverhältnisse), dass der Arbeitgeber sachlich fundierte Gründe für die Befristung haben muss. Weder die Entziehung oder Begrenzung der Rechte eines Arbeitnehmers noch die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen anstelle einer Probezeit gelten als sachlich fundierte Gründe.

g) In Slowenien kann das Ausmaß der Zeitarbeit durch Tarifverträge begrenzt werden. Die Zeitarbeit darf 25% der Beschäftigung im Kundenunternehmen nicht überschreiten, es sei denn die tarifvertraglichen Bestimmungen lauten anders.

h) In Schweden müssen die Kundenunternehmen mit den Gewerkschaften Rücksprache nehmen, wenn sie Zeitarbeitskräfte beschäftigen möchten. Gewerkschaften können ein Veto gegen den Rückgriff auf Zeitarbeitskräfte einlegen, wenn die Gefahr besteht, dass die gesetzlichen Bestimmungen oder Tarifverträge verletzt werden könnten. Projektarbeitsverträge ohne konkretes Auslaufdatum sind nur im Rahmen weniger Tarifverträge zulässig.

Quelle: 2013 OECD EPL questionnaire; OECD (2013), "Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013", *www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933133191*

Bestimmungen zur Erneuerung, Verlängerung und Umwandlung befristeter Arbeitsverträge

In vielen Ländern ist die Zahl der zugelassenen Vertragsverlängerungen bzw. aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge, auf deren Grundlage ein Mitarbeiter bei demselben Arbeitgeber ohne Unterbrechung beschäftigt sein darf (Kettenverträge), begrenzt[18]. Die Bestimmungen können auch eine Mindestwartezeit zwischen zwei Arbeitsverhältnissen verlangen. Die Existenz eines derartigen Unterbrechungszeitraums zwischen Arbeitsverhältnissen ist ein wichtiges Element für die Einstellungsentscheidungen der Unternehmen, hat aber auch bedeutende Auswirkungen auf die Arbeitnehmer: Während diese Bestimmungen generell eingeführt werden, um Missbrauch vorzubeugen, haben sie de facto möglicherweise den gegenteiligen Effekt, indem sie die Beschäftigungsunsicherheit, die von den Arbeitnehmern, die sie ja ursprünglich schützen sollten, empfunden wird, noch erhöhen (vgl. Abschnitt 3).

Tabelle 4.3 enthält eine Übersicht über die Bestimmungen zur Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse ebenso wie die Umstände, unter denen befristete Arbeitsverträge in unbefristete umgewandelt werden können. In nur drei Ländern (Kanada, Israel und die Vereinigten Staaten) gibt es keine Bestimmungen hinsichtlich der kumulierten Höchstdauer oder der Modalitäten der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse. Selbst in Ländern ohne gesetzliche Beschränkungen der Zahl der Vertragsverlängerungen und/oder der aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnisse (namentlich in Australien, Dänemark, Finnland, Japan, Neuseeland und der Schweiz) können die Gerichte die Hintereinanderschaltung von Arbeitsverhältnissen als Vortäuschung einer Befristung auffassen, die ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis verschleiert[19]. Die Folgen können in diesen Fällen unterschiedlich sein und von Schadensersatzleistungen an den Arbeitnehmer bis hin zur Anordnung einer Umwandlung des Vertrags in einen unbefristeten Vertrag reichen. In Belgien, Irland und den Niederlanden gibt es zwar keine zeitliche Beschränkung für den ersten befristeten Arbeitsvertrag, die Anschlussverträge unterliegen hingegen Einschränkungen.

In der Mehrzahl der OECD-Länder ist die Höchstdauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge begrenzt (generell auf 2-4 Jahre), wenngleich diese Beschränkungen manchmal nur für befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für die Befristung gelten, wie dies in Belgien, der Tschechischen Republik, Deutschland und Irland der Fall ist. Wie weiter oben hervorgehoben wurde, wird in vielen Ländern ein Unterbrechungszeitraum zwischen Zeitarbeitsverträgen verlangt, damit zwei Verträge nicht als Kettenvertrag betrachtet werden. Dieser Mindestunterbrechungszeitraum reicht von höchstens zwei Monaten in Estland, Griechenland und Polen bis zu drei Jahren in der Tschechischen Republik und Deutschland. In Italien gibt es keinen Unterbrechungszeitraum, was bedeutet, dass die Höchstdauer einer Kette von Zeitarbeitsverträgen, selbst mit Unterbrechungen, drei Jahre nicht überschreiten darf. In etwa einem Drittel der OECD-Länder hingegen wird die Frage der Kontinuität eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen zwei aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen den Arbeitsgerichten überlassen, die auf Einzelfallbasis entscheiden.

Saisonarbeitsverträge, bei denen das Vertragsende durch das Saisonende oder den Zeitpunkt der saisonalen Betriebsschließung (und nicht durch ein spezifisches Datum) bestimmt wird, sind in den meisten OECD-Ländern zugelassen (vgl. Anhangstabelle 4.A1.1). In Belgien und Finnland muss der Vertrag unbedingt ein spezifisches Enddatum enthalten. In Österreich, Chile, Griechenland, Ungarn und Luxemburg beschränkt sich der Einsatz von Saisonarbeitsverträgen auf wenige Industriezweige, in der Regel handelt es sich um die Landwirtschaft und mit dem Tourismus zusammenhängende Tätigkeiten. Mehrere Länder

Tabelle 4.3 **Dauer, Verlängerungen und Bedingungen für die Umwandlung von klassischen befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge**

	Höchstzahl aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse (einschl. Verlängerungen)	Höchstdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse (einschl. Verlängerungen)	Unterbrechungszeitraum zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen, damit diese nicht als Kettenvertrag betrachtet werden	Bedingungen (Regelverstöße), die die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes nach sich ziehen
Australien	Schätzungsweise 1,5	Keine Begrenzung	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Die Gerichte können kontinuierliche Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge als Mittel zur Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen betrachten
Belgien	Vier (sechs mit Genehmigung der Arbeitsaufsicht)	Keine Begrenzung für den ersten Vertrag, danach zwei Jahre (drei mit Genehmigung der Arbeitsaufsicht)	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Nutzung, Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse. Fehlender schriftlicher Arbeitsvertrag (außer bei tarifvertraglicher Genehmigung). Fehlendes schriftliches Ablaufdatum des befristeten Arbeitsvertrags
Chile	Zwei	12 Monate (2 Jahre für Führungskräfte oder Hochschulabsolventen)	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge Zu kurze Unterbrechungszeiten
Dänemark	Schätzungsweise 2,5	Schätzungsweise 24 Monate	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Keine
Deutschland	Vier	2-4 Jahre	Drei Jahre	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge
Estland	Zwei	Fünf Jahre für jeden Vertrag (oder jeden Verlängerungszeitraum)	Zwei Monate	Verletzung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen für befristete Arbeitsverhältnisse, insb. Überschreitung der zulässigen Vertragsanzahl und -dauer; fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis nach Vertragsablaufdatum
Finnland	Schätzungsweise 2,5	Keine Begrenzung	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Arbeitsverträge, die auf Initiative des Arbeitgebers ohne Sachgrund befristet wurden, gelten als unbefristet
Frankreich	Schätzungsweise 2	9-24 Monate, in der Regel 18 Monate	Bei befristetem Arbeitsvertrag < zwei Wochen: ½ Vertragsdauer Bei befristetem Arbeitsvertrag > zwei Wochen: ⅓ Vertragsdauer	Verletzung der Bestimmungen zur Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen, darunter die Nutzung ohne Sachgrund sowie Überschreitungen der Beschränkungen hinsichtlich Dauer oder Verlängerung der Verträge sowie Unterbrechungszeiten zwischen Verträgen
Griechenland	Drei	Drei Jahre	45 Tage	Nutzung des Vertrags zur Deckung eines dauerhaften Arbeitsbedarfs; Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich der Verlängerung befristeter Verträge ohne Sachgrund
Irland	Keine Begrenzung	Keine Begrenzung für den ersten Vertrag, danach vier Jahre	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich der Dauer oder Verlängerung befristeter Verträge ohne Sachgründe
Israel	Keine Begrenzung	Keine Begrenzung	Nicht anwendbar	Keine
Italien	Sechs	Drei Jahre	Keine	Das Beschäftigungsverhältnis besteht 30-50 Tage über das Vertragsablaufdatum hinaus fort Die Vertragsdauer übersteigt 36 Monate
Japan	Keine Begrenzung	Drei Jahre für jeden Vertrag (oder Verlängerungszeitraum)	6 Monate (die halbe Vertragsdauer bei einem befristeten Arbeitsverhältnis von weniger als 1 Jahr)	Nach wiederholten Verlängerungen erhält der Arbeitnehmer Anspruch auf eine unbefristete Vertragsverlängerung, die der Arbeitgeber nur aus triftigem Grund verweigern kann
Kanada	Keine Begrenzung	Keine Begrenzung	Nicht anwendbar	Setzt sich das Beschäftigungsverhältnis über das Vertragsende hinaus fort, gelten gewöhnlich dieselben gesetzlichen Vorschriften für die Kündigungsschutzbestimmungen wie bei regulär Beschäftigten. In Britisch-Kolumbien trifft dies nur zu, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 3 Monate über das Vertragsende hinaus fortbesteht

Tabelle 4.3 *(Forts.)* **Dauer, Verlängerungen und Bedingungen für die Umwandlung von klassischen befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge**

	Höchstzahl aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse (einschl. Verlängerungen)	Höchstdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse (einschl. Verlängerungen)	Unterbrechungszeitraum zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen, damit diese nicht als Kettenvertrag betrachtet werden	Bedingungen (Regelverstöße), die die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes nach sich ziehen
Korea	Keine Begrenzung	Zwei Jahre	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Der Vertrag überschreitet die Höchstdauer. Wiederholte Vertragsverlängerungen können von den Gerichten als Nachweis für ein unbefrist. Arbeitsverhältnis betrachtet werden
Luxemburg	Drei	Zwei Jahre	⅓ der Vertragsdauer	Verletzungen der Bestimmungen für die Nutzung, Dauer und Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
Neuseeland	Schätzungsweise vier	Keine Begrenzung	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Mangel an sachlich fundierten Gründen für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge. Fehlende schriftliche Mitteilung zu den Modalitäten der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Gerichte betrachten möglicherweise kontinuierliche Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge als Mittel zur Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen
Niederlande	Drei	Keine Begrenzung für den ersten Vertrag, danach drei Jahre	Drei Monate	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge
Norwegen	Keine Begrenzung	Vier Jahre	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Beschäftigung über die Höchstgrenze hinaus. Mangel an sachlichen Gründen. Wiederholte Vertragsverlängerungen können von den Gerichten als Nachweis für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis betrachtet werden
Österreich	Schätzungsweise 1,5	Keine Begrenzung	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Mangel an Sachgründen für eine Vertragsverlängerung. Fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis nach Vertragsablaufdatum
Polen	Zwei	Keine Begrenzung	Ein Monat	Dritter aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsvertrag ohne Unterbrechungszeitraum von mindestens einem Monat
Portugal	Vier	2-3 Jahre in den meisten Fällen	⅓ der Vertragsdauer	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge. Das Beschäftigungsverhältnis besteht 15 Tage über das Vertragsablaufdatum hinaus fort
Schweden	Keine Begrenzung	Zwei Jahre innerhalb eines Fünfjahreszeitraums	Nicht anwendbar	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Nutzung oder Dauer befristeter Arbeitsverträge
Schweiz	Schätzungsweise 1,5	Keine Begrenzung	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Automatische Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen zum Vertragsablaufdatum. Bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen besteht die Gefahr, dass ein Gericht den befristeten Arbeitsvertag für null und nichtig erklärt
Slowak. Rep.	Drei	Zwei Jahre	Sechs Monate	Verletzungen der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge. Befristeter Arbeitsvertrag ohne festes Ablaufdatum. Kein schriftlicher Vertrag
Slowenien	Keine Begrenzung	Zwei Jahre	Drei Monate	Verletzung der Bestimmungen hinsichtlich Nutzung, Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge. Fehlender schriftlicher Vertrag
Spanien	Schätzungsweise drei	12-48 Monate	Variiert	Verletzungen der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge. Fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis nach Überschreitung der Höchstdauer oder trotz nicht mehr vorhandenem Sachgrund für die Nutzung eines befristeten Arbeitsvertrags
Tschech. Rep.	Drei	Drei Jahre für jeden Vertrag (oder Verlängerungszeitraum)	Drei Jahre	Verletzung der Beschränkungen hinsichtlich Dauer und Verlängerung befristeter Arbeitsverträge
Türkei	Schätzungsweise 1,5	Keine Begrenzung	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Vertragsverlängerung ohne ernsthaften Sachgrund

Tabelle 4.3 *(Forts.)* **Dauer, Verlängerungen und Bedingungen für die Umwandlung von klassischen befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Verträge**

	Höchstzahl aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse (einschl. Verlängerungen)	Höchstdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse (einschl. Verlängerungen)	Unterbrechungszeitraum zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen, damit diese nicht als Kettenvertrag betrachtet werden	Bedingungen (Regelverstöße), die die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes nach sich ziehen
Ungarn	Schätzungsweise 2,5	Fünf Jahre	Sechs Monate	Keine
Ver. Königreich	Keine Begrenzung	Vier Jahre	Beurteilung der Kontinuität auf Einzelfallbasis bei Anzeige	Beschäftigung über die Höchstdauer hinaus
Ver. Staaten	Keine Begrenzung	Keine Begrenzung	Nicht anwendbar	Nicht reglementiert

Anmerkung: Im Fall einer gerichtlichen Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Aneinanderreihung von Arbeitsverträgen auf Einzelfallbasis entspricht die geschätzte Höchstzahl an Arbeitsverträgen einer Schätzung der von den Gerichten zugelassenen durchschnittlichen Vertragszahl.

Länderspezifische Anmerkungen:

Belgien: Keine Höchstzahl, wenn die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge durch einen Sachgrund gerechtfertigt werden kann (d.h. die Art der Beschäftigung oder sonstige legitime Gründe). Die Mindestvertragsdauer beträgt 3 Monate (6 Monate bei Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde auf dem Gebiet des Sozialrechts (*Inspection des lois sociales*).

Chile: Es wird davon ausgegangen, dass eine Arbeitskraft, die im Rahmen von mehr als zwei befristeten Arbeitsverträgen über eine Gesamtdauer von 12 Monaten in einem kontinuierlichen Zeitraum von 15 Monaten beschäftigt ist, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Ausnahmen bestehen für Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der künstlerischen Tätigkeiten, im Showgeschäft sowie für Profifußballer.

Dänemark: Vertragsverlängerungen müssen sachlich fundiert sein. In der Regel gilt ein Unterbrechungszeitraum von einigen Monaten als akzeptabel. Die Gerichte können kontinuierliche Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge möglicherweise als Mittel zur Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen betrachten, jedoch können lediglich Entschädigungen und Geldstrafen verhängt werden.

Deutschland: Befristungen mit Sachgrund unterliegen keinen Einschränkungen hinsichtlich der Vertragsdauer oder Zahl der Verlängerungen. Die Höchstdauer beträgt vier Jahre bei Unternehmensneugründungen oder fünf Jahre für Arbeitnehmer im Alter von 52 Jahren und darüber.

Finnland: Die Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse ist verboten, wenn die Zahl oder Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverträge auf einen dauerhaften Arbeitsbedarf hindeutet.

Frankreich: Befristete Arbeitsverträge können einmal verlängert werden, wenn dies im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer anderen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen ist. Verlängerungen sind nur aus Sachgründen zulässig. Die zahlenmäßige Begrenzung aufeinanderfolgender Arbeitsverträge gilt nicht bei Arbeitsverträgen für unterschiedliche Positionen oder Beschäftigungen, für die befristete Arbeitsverträge die traditionelle Beschäftigungsform darstellen.

Griechenland: Widerlegbare Rechtsvermutung eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses, wenn der Arbeitsvertrag zwei Mal verlängert wird oder die Gesamtdauer ohne sachlich gerechtfertigten Grund drei Jahre übersteigt.

Irland: Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von vier Jahren hinaus sind bei Vorliegen von Sachgründen zulässig. Wird ein Unterbrechungszeitraum eher als Periode einer vorübergehenden Freisetzung betrachtet und nicht als Beendigung der Tätigkeit, gilt die Dienstleistungserbringung nach dem Fallrecht als kontinuierlich.

Italien: Werden mit ein und demselben Unternehmen zwei gesonderte Arbeitsverträge abgeschlossen, muss eine Unterbrechung von 10-20 Tagen erfolgen (je nach Vertragsdauer), ansonsten gilt der Vertrag als unbefristet. Diese Regelung gilt nicht für Verlängerungen desselben Vertrags.

Japan: Befristete Arbeitsverträge sind ohne Sachgründe bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren zulässig (bei hochqualifizierten Arbeitskräften und Personen über 60 Jahren sind fünf Jahre erlaubt). Diese Begrenzung gilt für jeden einzelnen Arbeitsvertrag und bezieht sich nicht auf die Gesamtdauer aufeinanderfolgender Verträge, die länger sein kann. Jeder Zeitraum von weniger als einem Monat zwischen zwei Verträgen wird in Bezug auf den Unterbrechungszeitraum als ganzer Monat gezählt.

Luxemburg: Einige Kategorien von Arbeitskräften (Lehrer, Künstler, Schauspieler, Athleten, Trainer) unterliegen keinen Einschränkungen in Bezug auf Vertragsverlängerungen bei befristeten Arbeitsverträgen.

Neuseeland: Die Gerichte können die Auffassung vertreten, dass ein befristeter Arbeitsvertrag den Anforderungen an einen Zeitvertrag nicht genügt, wenn er fortdauernd verlängert wird. Die Modalitäten der Beschäftigungsbeendigung müssen zu Beginn des Beschäftigungszeitraums schriftlich festgehalten werden.

Niederlande: Die Zahl der Vertragsverlängerungen und die Höchstdauer können tarifvertraglich geändert werden.

Norwegen: Gewisse Kategorien von Arbeitskräften sind von der Beschränkung auf 4 Jahre befreit (z.B. Auszubildende, Teilnehmer an aktiven Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Sportler).

Österreich: Nach dem ersten Vertrag sind für eine Verlängerung Sachgründe erforderlich.

Portugal: Es gibt einige Ausnahmen von den Beschränkungen hinsichtlich der Vertragsdauer und Mindestunterbrechungszeit, beispielsweise für Arbeitsmarktneuzugänge.

Schweden: Die Höchstdauer gilt gesondert für verschiedene Formen befristeter Arbeitsverträge, so dass es möglich ist, Zeitverträge über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren zu kombinieren, wenn sie unterschiedliche Zweckbestimmungen haben. Gleichwohl ist eine missbräuchliche Nutzung befristeter Arbeitsverträge nicht gestattet. Tarifverträge sehen Abweichungen von diesen Beschränkungen vor.

Slowakische Republik: Die Verlängerung des Vertrags über die zulässige Dauer hinaus muss sachlich fundiert sein.

Slowenien: Die Zweijahresbegrenzung bezieht sich auch auf aufeinanderfolgende Verträge mit unterschiedlichen Arbeitskräften für denselben Posten.

Spanien: Die Beschränkungen hinsichtlich der Vertragsdauer und Anzahl der Verlängerungen hängen von den Gründen für die Befristung ab. Gewöhnlich gilt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Gesamtdauer von 24 Monaten innerhalb eines Zeitraums von 30 Monaten als unbefristet. Ausnahmen sind Ausbildungsverträge sowie Verträge für die Erledigung spezifischer Aufgaben oder Dienstleistungen.

Tschechische Republik: Abweichungen von den Bestimmungen für Vertragsverlängerungen, Dauer und Unterbrechungszeiten sind möglich, wenn aus schwerwiegenden betriebsbedingten Gründen auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen werden muss (Art der Beschäftigung bzw. unzumutbare Notwendigkeit eines unbefristeten Vertrags). In diesen Fällen bedarf es einer schriftlichen Einverständniserklärung zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschafts- bzw. Arbeitnehmervertretern.

Ungarn: Die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge muss auf Sachgründen basieren, die keinen Einfluss auf die Arbeitsorganisation haben und die legitimen Interessen des Arbeitnehmers nicht verletzen dürfen.

Quelle: 2013 OECD EPL questionnaire; OECD (2013), "Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013", *www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm*.

begrenzen die Höchstdauer der Saisonarbeit: In Luxemburg liegt sie bei 10 Monaten und in Portugal bei 60 Tagen pro Jahr (kurzfristige Saisonarbeit). In Ungarn ist die Saisonarbeit in der Landwirtschaft und im Fremdenverkehr auf 120 Tage pro Jahr begrenzt, in anderen Industriebranchen sind unter „vereinfachten Beschäftigungsregeln" bis zu 90 Tage erlaubt[20]. Ungeachtet der Frage, ob Saisonarbeit im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder eines spezifischen Saisonarbeitsvertrags ausgeübt wird, sind die Beendigungsbestimmungen generell dieselben wie bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

Wie Saisonarbeitsverträge sind Projektarbeitsverträge eine weitere besondere Form des befristeten Arbeitsverhältnisses, bei der das Enddatum durch den Abschluss eines spezifischen Projekts oder einer besonderen Aufgabe bestimmt wird. In Finnland und Schweden muss ein festes Enddatum angegeben sein (wenngleich in Schweden tarifvertraglich von dieser Regelung abgewichen werden kann). In mehreren Ländern müssen die zu bewältigende Aufgabe (und die Bedingungen, die ihre Erfüllung implizieren) im Arbeitsvertrag oder bei Aufnahme der Tätigkeit detailliert dargelegt werden. Für diese Form der Beschäftigung gelten über die allgemeinen Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge hinaus nur wenige andere Auflagen. Einige nennenswerte Ausnahmen betreffen die Dauer des Projektarbeitsvertrags, diese muss in Frankreich zwischen 18 und 36 Monaten liegen und darf in Spanien höchstens 3 Jahre betragen (wobei im Rahmen eines Tarifvertrags eine Verlängerung um weitere 12 Monate möglich ist).

Im Fall der über Zeitarbeitsunternehmen vermittelten Beschäftigungsverhältnisse gibt es in etwa der Hälfte der OECD-Länder (Belgien, Chile, Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Israel, Italien, Japan, Korea, Luxemburg, Norwegen, Polen, Portugal, Spanien und Schweiz) Beschränkungen hinsichtlich der Zahl der Verlängerungen und/oder Dauer der Arbeitnehmerüberlassungen des Zeitarbeitsunternehmens an das Kundenunternehmen (vgl. die online verfügbare Anhangstabelle 4.A1.2). Handelt es sich bei den Arbeitsverträgen zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und den Zeitarbeitskräften um befristete Verträge, unterliegen sie gewöhnlich den in Tabelle 4.2 skizzierten allgemeinen Bestimmungen für die Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse. In Schweden sieht der Tarifvertrag für über Zeitarbeitsunternehmen vermittelte Arbeiter hingegen eine Befristung des Arbeitsvertrags zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeiter auf 12 Monate vor, was restriktiver ist als bei gewöhnlichen befristeten Arbeitsverhältnissen.

Unbefristete Zeitarbeitsverträge sind in den meisten Ländern zulässig, mit Ausnahme von Belgien, Luxemburg und Polen (sowie der Türkei, wo ZA-Verträge generell verboten sind). In Belgien müssen Arbeitnehmerüberlassungen und Arbeitsverträge zudem in Übereinstimmung gebracht werden (und sind daher von vorübergehender Natur)[21]. In Österreich und Norwegen müssen die Arbeitsverträge zwischen der Zeitarbeitsfirma und der Zeitarbeitskraft unbefristet sein, sofern es keinen sachlichen Grund für eine Befristung gibt. In den meisten Ländern, in denen die Arbeitsverträge zwischen der Zeitarbeitsfirma und der Zeitarbeitskraft unbefristet sind, müssen die Zeitarbeitskräfte für den Zeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Einsätzen vom Zeitarbeitsunternehmen bezahlt werden, wenngleich die Vergütung in diesen Zeiträumen in einigen Ländern niedriger ist als der normale Lohn. Dies trifft namentlich in Frankreich, Griechenland, Italien, Japan, den Niederlanden und Portugal sowie – für Arbeitskräfte, die durch keinen Tarifvertrag abgedeckt sind – in Deutschland zu. In Kanada, Dänemark, Finnland, Israel, Norwegen, Neuseeland, Spanien, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten besteht keine ausdrückliche Pflicht zur Zahlung von Gehältern oder finanziellen Hilfen für den Zeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Überlassungen, selbst wenn der Arbeitnehmer mit der Zeitarbeitsfirma in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht.

Kündigungsregeln vor Fristablauf und zum Enddatum eines Arbeitsvertrags

Die Unterschiede bei den Kündigungsregeln für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse sind als wichtiges Motiv für die Zweiteilung des Arbeitsmarkts identifiziert worden (vgl. OECD, 2013a, und weiter unten). In diesem Zusammenhang sollten zwei Arten von Kosten untersucht werden, je nachdem, ob die Kündigung vor Fristablauf erfolgt (im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses) und inwieweit sie „gerechtfertigt" ist. Wie aus Tabelle 4.4 hervorgeht, gelten für die Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses *vor dem* und *zum* Ablaufdatum unterschiedliche Bestimmungen. In den meisten Ländern ist die Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse vor Fristablauf mindestens genauso schwierig und kostenaufwendig wie die Kündigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse. In einigen Ländern dürften die Kosten für die vorzeitige Kündigung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses de facto höher sein, was mit anderen Worten bedeutet, dass Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen während der Dauer des Vertrags, die allerdings kurz sein kann, besser geschützt sind als Arbeitskräfte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Dies gilt für Belgien, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Japan, Luxemburg, Norwegen und Schweden, wo die Gründe, aus denen ein befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden kann, begrenzt sind

Tabelle 4.4 **Entlassungskosten und -modalitäten für Arbeitskräfte mit klassischen befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu Personen in regulären Beschäftigungsverhältnissen**

	Schwierigkeit der Entlassung[a]		Kündigungsfrist und Abfindung		Arbeitsrechtliche Erschwernisse[b]	
	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum
Australien	Identisch	Keine	Keine	Keine	Identisch	Keine
Belgien	Identisch	Keine	Die für den verbleibenden Zeitraum ausstehenden Arbeitsverdienste sind bis zu höchstens dem Zweifachen der einem regulär Beschäftigten zustehenden Abfindung zu zahlen	Keine	Identisch	Keine
Chile	Identisch, die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung muss der Höhe des Arbeitsverdiensts im verbleibenden Vertragszeitraum entsprechen	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Identisch
Dänemark	Identisch, die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung wird nur Personen mit mindestens 12-monatiger Betriebszugehörigkeit gezahlt	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Deutschland	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Estland	Identisch	Keine	Identisch, bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ist der Arbeitsverdienst für den verbleibenden Vertragszeitraum zu zahlen	Keine	Identisch	Keine

Tabelle 4.4 *(Forts.)* **Entlassungskosten und -modalitäten für Arbeitskräfte mit klassischen befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu Personen in regulären Beschäftigungsverhältnissen**

	Schwierigkeit der Entlassung[a]		Kündigungsfrist und Abfindung		Arbeitsrechtliche Erschwernisse[b]	
	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum
Finnland	Eine Entlassung ist nur zulässig, wenn sie vertraglich vorgesehen ist, wenn der Vertrag seit mehr als 5 Jahren besteht oder aus einer sehr begrenzten Zahl sonstiger Gründe. In diesen Fällen gelten dieselben Bestimmungen wie bei regulären Beschäftigungsverhältnissen	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Eine schriftliche Kündigung ist erforderlich, wenn das Ablaufdatum des Vertrags nicht im Vorfeld festgelegt wurde (weil es z.B. vom Abschluss einer bestimmten Aufgabe abhängt)	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Eine schriftliche Kündigung ist erforderlich, wenn das Ablaufdatum des Vertrags nicht im Vorfeld festgelegt wurde (weil es z.B. vom Abschluss einer bestimmten Aufgabe abhängt)
Frankreich[c]	Eine Vertragsauflösung kann nur im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder aus einer begrenzten Zahl von Gründen erfolgen, darunter *höhere Gewalt*, gravierendes Fehlverhalten, gesundheitliche Probleme oder weil der Arbeitnehmer ein festes Beschäftigungsverhältnis gefunden hat. Die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung entspricht der Höhe des Arbeitsverdiensts im verbleibenden Vertragszeitraum	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Abfindung (*Prime de précarité*) in Höhe von 10% des Gesamtbruttoentgelts seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (bei manchen Tarifverträgen 6%)	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine
Griechenland	Eine Entlassung ist nur aus schwerwiegenden Gründen nach Gerichtsbeschluss zulässig (wenn der Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begangen oder sich nicht an die vertraglichen Verpflichtungen gehalten hat)	Keine	Die Arbeitsverdienste für den verbleibenden Vertragszeitraum müssen gezahlt werden, wenn die Kündigung aus anderen als schwerwiegenden Gründen erfolgt	Keine	Kündigungsmitteilung ist erforderlich, muss aber nicht schriftlich erfolgen	Keine
Irland	Identisch	Identisch, sofern im Vertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen	Identisch	Identisch, sofern im Vertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen	Identisch	Identisch, sofern im Vertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen
Israel	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Italien[d]	Die Kündigung ist nur aus gerechtfertigtem Grund oder im Fall einer Massenentlassung zulässig. Es werden dieselben Verfahren angewendet wie bei regulär Beschäftigten, die aus denselben Gründen entlassen wurden	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Identische Entlassungsteuer, aber keine Mitteilung erforderlich	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine
Japan	Die Kündigung ist nur aus unvermeidlichen Gründen zulässig	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Kanada[e]	In der Regel identisch, die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung muss der Höhe des Arbeitsverdiensts im verbleib. Vertragszeitraum entsprechen (z.B. in Alberta)	Keine	Generell identisch	Keine	Generell identisch	Keine

Tabelle 4.4 *(Forts.)* **Entlassungskosten und -modalitäten für Arbeitskräfte mit klassischen befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu Personen in regulären Beschäftigungsverhältnissen**

	Schwierigkeit der Entlassung[a]		Kündigungsfrist und Abfindung		Arbeitsrechtliche Erschwernisse[b]	
	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum
Korea	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Luxemburg	Die Kündigung ist nur aus schwerwiegenden Gründen, wie Tod oder Erkrankung des Arbeitgebers, zulässig. In diesem Fall gelten dieselben Verfahren wie bei regulären Kündigungen. Die Abfindung bei ungerechtfert. Kündigung entspricht der Höhe des Arbeitsverdiensts im verbleib. Vertragszeitraum	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine
Neuseeland	Identisch	Identisch	Identisch	Identisch	Identisch	Identisch
Niederlande	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Norwegen	Eine Kündigung ist nur zulässig, wenn sie im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vorgesehen ist. In diesem Fall gelten dieselben Verfahren wie bei regulären Kündigungen	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine
Österreich[f]	Identisch, Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung in Höhe des für den verbleibenden Vertragszeitraum ausstehenden Arbeitsverdiensts	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Einige Tarifverträge erfordern eine Benachrichtigung über die Nichtverlängerung
Polen	Eine fristgerechte Kündigung ist zulässig, wenn sie im Vertrag vorgesehen ist, eine fristlose Kündigung unterliegt denselben Bestimmungen wie bei regulär Beschäftigten. Die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung entspricht der Höhe des Arbeitsverdiensts im verbleibenden Vertragszeitraum, aber höchstens drei Monatsgehältern	Keine	Kündigungsfrist von 2 Wochen ungeachtet der Dauer der Betriebszugehörigkeit (bei fristgerechter Kündigung)	Keine	Keine Mitteilung an die Gewerkschaft erforderlich	Keine
Portugal	Identisch, die Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung entspricht der Höhe des Arbeitsverdiensts im verbleibenden Vertragszeitraum	Keine	Abfindung: befristeter Vertrag < sechs Monate: drei Tage je Dienstmonat; befristeter Vertrag >sechs Monate: zwei Tage je Dienstmonat	15-tägige Kündigungsfrist erforderlich	Identisch	15-tägige Kündigungsfrist erforderlich
Schweden	Eine Kündigung ist nur bei grobem Fehlverhalten des Arbeitnehmers zulässig (z.B. Diebstahl beim Arbeitgeber, Gewalt am Arbeitsplatz), sofern eine Kündigung im Vertrag nicht ausdrücklich vorgesehen ist	Keine	Wie bei grobem Fehlverhalten eines regulär Beschäftigten	Einmonatige schriftliche Kündigungsfrist bei einem befristeten Arbeitsvertrag von mehr als 12 Monaten in einem Dreijahreszeitraum	Wie bei grobem Fehlverhalten eines regulär Beschäftigten	Bei einem befristeten Vertrag von mehr als 12 Monaten in einem Dreijahreszeitraum ist eine schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber und die Gewerkschaft erforderlich

Tabelle 4.4 *(Forts.)* **Entlassungskosten und -modalitäten für Arbeitskräfte mit klassischen befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zu Personen in regulären Beschäftigungsverhältnissen**

	Schwierigkeit der Entlassung[a]		Kündigungsfrist und Abfindung		Arbeitsrechtliche Erschwernisse[b]	
	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum	Vor dem Ablaufdatum	Zum Ablaufdatum
Schweiz	Eine gerechtfertigte Kündigung ist jederzeit, in der Probezeit oder wenn sie im Beschäftigungsvertrag explizit vorgesehen ist, möglich	Keine	Generell ident. (wenn die Kündig. zulässig ist) wie bei regul. Arbeitsverträgen; Zeitverträge mit einer Dauer von über 10 J. können nur mit einer 6-monat. Kündigungsfrist beendet werden	Keine	Identisch (falls Entlassungen zulässig sind)	Keine
Slowak. Rep.	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Slowenien[g]	Identisch	Keine	Identisch	Identische Abfindung, mit wenigen Ausnahmen	Identisch	Keine
Spanien	Identisch	Keine	Identisch	Abfindung: 11 Tage je Dienstjahr (12 Tage in 2015)	Identisch	Keine
Tschech. Rep.	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Türkei	Identisch	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Ungarn	Identisch. Bei ungerechtfert. Kündigung muss der Arbeitsverdienst für den verbleibenden Vertragszeitraum (bis zu 1 Jahr) gezahlt werden	Keine	Identisch	Keine	Identisch	Keine
Ver. Königreich	Identisch	Identisch	Identisch	Identische Abfindung	Identisch	Identisch
Ver. Staaten[h]	Je nach den Umständen	Je nach den Umständen	Je nach den Umständen	Je nach den Umständen	Je nach den Umständen	Je nach den Umständen

a) Zu den mit einer Entlassung verbundenen Schwierigkeiten zählen die Definition der gerechtfertigten und ungerechtfertigten Kündigung, die Abfindung und die Möglichkeit der Wiedereingliederung nach einer ungerechtfertigten Kündigung, die Länge der Probezeit sowie die Höchstdauer der Frist, innerhalb derer ein Arbeitnehmer nach einer Entlassung eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung einreichen kann.

b) Zu den arbeitsrechtlichen Erschwernissen zählen die Kündigungsfristen (d.h. die mündliche oder schriftliche Mitteilung der Kündigung) und die Frist, die bis zum Beginn der Kündigungsfrist verstrichen sein muss.

c) In Frankreich kann der Arbeitgeber im Fall einer Umwandlung eines befristeten Vertrags in einen unbefristeten eine Rückerstattung der im Vergleich zu dem für regulär Beschäftigte geltenden Satz zu viel gezahlten Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

d) Hat der Arbeitnehmer in Italien Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit muss der Arbeitgeber am Ende des Vertrags für jedes der drei ersten Jahre der Betriebszugehörigkeit (oder Teile davon) einen Beitrag in Höhe von 41% des monatlichen Arbeitslosengeldhöchstbetrags entrichten, unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag befristet ist oder nicht. Im Fall einer Umwandlung eines befristeten Vertrags in einen unbefristeten kann der Arbeitgeber eine Rückerstattung der im Vergleich zu dem für regulär Beschäftigte geltenden Satz zu viel gezahlten Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

e) In Kanada gibt es in den verschiedenen Provinzen einige Unterschiede bei den Bestimmungen. Die Tabelle gibt die Lage wieder, wie sie in den vier großen Provinzen am häufigsten vorgefunden wird: Alberta, British Kolumbien, Ontario und Quebec.

f) In Österreich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich die Bedingungen und Verfahren zur Aufhebung von befristeten Arbeitsverträgen vor dem Vertragsablaufdatum vereinbaren.

g) In Slowenien ist der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung bei befristeten Arbeitsverträgen höher als bei unbefristeten. Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis indessen in ein unbefristetes umgewandelt wird, ist der Arbeitgeber für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren von der Entrichtung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung befreit.

h) In den Vereinigten Staaten gibt es keine Bestimmungen für die generellen vertraglichen Angelegenheiten. Wenn die Beteiligten verhandeln und einen Arbeitsvertrag abschließen, muss der Vertrag selbst die Bedingungen enthalten, die eine Kündigung vor dem oder zum Ablaufdatum einschränken würden. Geht der Arbeitnehmer wegen Vertragsbruch vor Gericht, verfügt der zuständige Gerichtsbezirk möglicherweise über sein eigenes Fallrecht, das für die Entscheidung über den Ausgang des Verfahrens als Präzedenzfall herangezogen würde. Unter gewissen Umständen können die mündlichen oder schriftlichen Äußerungen eines Arbeitgebers hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit einen stillschweigenden Vertrag entstehen lassen, in dessen Rahmen der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht ohne triftigen Grund beenden kann. Nur bestimmte Bundesstaaten in den Vereinigten Staaten erkennen die Ausnahme des „stillschweigenden Vertrags" von der jederzeit kündbaren Beschäftigung an, und die Bundesstaaten wenden ihr eigenes Fallrecht an. Gerichtsentscheidungen zu unrechtmäßigen Kündigungen im Rahmen eines stillschweigenden Vertrags werden auf Fallbasis getroffen.

Quelle: 2013 OECD EPL questionnaire; OECD (2013), "Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013", *www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm*.

– sofern dies in Finnland, Norwegen und Schweden im Arbeitsvertrag nicht anders angegeben ist – oder der Arbeitsverdienst im verbleibenden Vertragszeitraum so zu zahlen ist, als wäre der Vertrag nicht aufgelöst worden, unabhängig davon, ob die Entlassung gerechtfertigt ist oder nicht (in Estland nur bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen). In vielen Ländern entstehen zusätzliche Kosten, da bei ungerechtfertigten Kündigungen befristeter Arbeitsverhältnisse vor dem Ablaufdatum Abfindungen zu zahlen sind[22]. In Australien hingegen dürfte die vorzeitige Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses effektiv weniger kostspielig sein als die Entlassung einer regulären Arbeitskraft, da Zeitarbeiter keinen Anspruch auf Abfindungszahlungen oder die Einhaltung einer Kündigungsfrist haben. Befristet Beschäftigten kann indessen eine Abfindung zugesprochen werden, wenn sich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als ungerechtfertigt herausstellen sollte. Auch in Polen gelten bei der vorzeitigen Auflösung befristeter Arbeitsverhältnisse kürzere Kündigungsfristen.

Die Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse *zum* Ablaufdatum ist generell einfacher als die Kündigung von Arbeitskräften in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, und sie ist nahezu mit keinen Kosten verbunden (oder je nach nationaler Gesetzgebung nur mit recht geringen). In der Mehrzahl der OECD-Länder bestehen keine besonderen Bestimmungen für Entlassungen, die bei Ablauf der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Frist erfolgen. In Chile, Finnland und Portugal bedarf es vor dem Vertragsablauf einer ausdrücklichen Kündigung, dasselbe gilt in Schweden für Zeitarbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverhältnissen von über 12 Monaten. In Österreich können im Rahmen von Tarifverträgen Kündigungsfristen gefordert sein. Ferner haben Zeitarbeiter in Österreich unter denselben Bedingungen wie regulär Beschäftigte Anspruch auf Abfindungszahlungen aus ihrer betrieblichen Vorsorgekasse[23]. In Frankreich, Slowenien und Spanien haben befristet Beschäftigte Anspruch auf Abfindungsleistungen, wenn auch in Frankreich und Spanien in geringerem Ausmaß. In Italien müssen die Arbeitgeber eine Entlassungsteuer in Form eines Beitrags zum ersten monatlichen Arbeitslosengeld entrichten, sofern der Betreffende Anspruch auf diese Leistung hat, und dies unabhängig davon, ob die Arbeitskraft einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag hatte.

Von den Vereinigten Staaten mit den jederzeit kündbaren Beschäftigungsverhältnissen einmal abgesehen, sind Irland, Neuseeland und das Vereinigte Königreich die einzigen anderen Länder, in denen einige oder alle befristet Beschäftigten Anspruch auf nahezudenselben gesetzlichen Kündigungsschutz bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zum Vertragsende haben wie regulär Beschäftigte. In Irland haben Zeitarbeiter, die mindestens zwei Jahre kontinuierlich eine Beschäftigung hatten, Anspruch auf die klassischen Abfindungszahlungen, wenn ihr Arbeitsverhältnis entweder vor oder zum Ende des Vertrags gekündigt wurde. Ferner gelten die Regelungen bei unrechtmäßiger Kündigung von Arbeitskräften mit unbefristeten Verträgen auch bei der Auflösung von befristeten Arbeitsverhältnissen (vorzeitig und zum Ablaufdatum), sofern dies im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. In Neuseeland muss die Art des Vertragsendes (an einem spezifischen Datum oder nach Abschluss eines Projekts oder einer Aufgabe) gleich zu Beginn im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten sein. Die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses entweder vor dem oder zum Ablaufdatum unterliegt dann denselben Auflagen wie die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Im Vereinigten Königreich sind alle Arbeitnehmer mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit durch die Regelungen bei ungerechtfertigter Kündigung abgesichert. Hierunter fallen auch befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnisse vorzeitig oder zum Ablaufdatum beendet wurden[24]. Entsprechend haben befristet Beschäftigte denselben Anspruch auf Abfindungszahlungen wie regulär Beschäftigte. Allerdings haben sie keinen Anspruch auf eine Kündigungsfrist, wenn ihr Arbeitsverhältnis zum Ablaufdatum beendet wird.

Die mit der Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse einhergehenden Kosten bieten möglicherweise Anreize zur Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten. Derartige Umwandlungen können aber auch durch fiskalische Maßnahmen gefördert werden. In einigen Ländern haben die Regierungen beispielsweise jüngst fiskalische Mechanismen beschlossen, die eine Kombination aus Negativanreizen für den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse und Steuervergünstigungen vorsehen, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag zum Ablaufdatum in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird. Mit der Arbeitsmarktreform von 2012 wurden in Italien die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei befristeten Verträgen um moderate 1,4 Prozentpunkte angehoben[25]. Im Fall einer Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag wird dieser Beitrag aber zurückerstattet. Ähnliche Mechanismen wurden in der Folge in Frankreich und Slowenien eingeführt. In Frankreich müssen die Arbeitgeber bei befristeten Arbeitsverhältnissen von weniger als drei Monaten einen zusätzlichen Beitrag entrichten, der sich (je nach Vertrag) auf 4,5-7% der Bruttovergütung beläuft. In Slowenien sind die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Arbeitsmarktreform von 2013 auf 3% des Bruttoarbeitsentgelts angehoben worden, gegenüber 0,06% für alle Vertragsformen vor der Reform. Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird, ist der Arbeitgeber aber für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren von der Entrichtung des normalen Beitrags zur Arbeitslosenversicherung befreit[26]. Bisher wurden diese Maßnahmen keiner Evaluierung unterzogen.

Bei Zeitarbeitsverträgen finden in den meisten Ländern die allgemeinen Regelungen für die Kündigung von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen Anwendung, wenn das Zeitarbeitsunternehmen den Vertrag mit dem Leiharbeitnehmer *vor* dem Ablaufdatum beenden möchte (vgl. Anhangstabelle 4.A1.2)[27]. In Frankreich beispielsweise können zeitlich befristete Verträge nur bei Vorliegen eines schweren Verschuldens vorzeitig gekündigt werden. Wenn die Arbeitnehmerüberlassung durch das Kundenunternehmen beendet wird, muss das Zeitarbeitsunternehmen den Leiharbeitnehmer daher erneut an einen anderen Kunden vermitteln oder ihn für den restlichen Vertragszeitraum bezahlen. In anderen Ländern hingegen wird die Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung durch das Kundenunternehmen als ein rechtmäßiger Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer betrachtet und unterliegt denselben Vorschriften und Verfahren wie ein klassisches Beschäftigungsverhältnis, sofern der Überlassungsvertrag befristet ist. In Ungarn beispielsweise kann die Kündigung eines Arbeitsvertrags durch das Kundenunternehmen als Kündigungsgrund herangezogen werden, wodurch das Zeitarbeitsunternehmen von der Pflicht befreit wird, eine Entschädigung wegen unbegründeter Entlassung zu zahlen (vgl. Tabelle 4.3).

Demgegenüber gibt es wenige Bestimmungen, die Kündigungen der Arbeitnehmerüberlassung durch das Kundenunternehmen einschränken. In den meisten Ländern wird die Arbeitnehmerüberlassung wie jeder beliebige Geschäftsvertrag behandelt. Daher kann der Vertrag zwischen dem Kundenunternehmen und dem Zeitarbeitsunternehmen aus jedem der anerkannten Kündigungsgründe beendet werden, die in dem zwischen den beiden Vertragsparteien (dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Kundenunternehmen) ausgehandelten Vertrag festgehalten sind. Folglich kann sich je nach Vertragsbedingungen die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit Leiharbeitnehmern für die Kundenunternehmen als sehr viel einfacher herausstellen als die Kündigung der Arbeitsverträge mit ihren regulär Beschäftigten.

Abhängige Selbstständige

Wie in Abschnitt 1 erörtert wurde, machen abhängige Selbstständige einen nicht unerheblichen Anteil der abhängigen Beschäftigung aus. Da abhängige Selbstständige keine Arbeitnehmer sind, gelten die gewöhnlichen arbeitsrechtlichen Normen oder sonstigen Beschäftigungsschutzbestimmungen des Arbeitsrechts für sie in der Regel nicht. In dem Maße, wie die Bedingungen für die Beendigung einer Geschäftsbeziehung sehr viel weniger streng sind als die Bedingungen hinsichtlich der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses genießt diese Kategorie von Arbeitskräften de facto das geringste Maß an Beschäftigungsschutz unter allen abhängig Beschäftigten. In Ländern, in denen die Sozialversicherungssysteme – in Bezug auf die Finanzierung oder die Leistungserbringung oder beides – für die abhängig und selbstständig Beschäftigten unterschiedlich sind, zahlen Arbeitgeber von abhängigen Selbstständigen zudem gewöhnlich keine oder niedrigere Sozialversicherungsbeiträge und beziehen diese Beschäftigten weniger großzügig bemessene Leistungen als die abhängig Beschäftigten. Diese beiden Tatsachen bieten den Unternehmen starke Anreize, zumindest für einen Teil der von ihnen benötigten Arbeitsleistungen auf abhängige Selbstständige zurückzugreifen, was ihren erheblichen Anteil in zahlreichen Ländern erklären dürfte.

Angesichts des spezifischen Profils der abhängigen Selbstständigen wurden einige der Beschäftigungsschutzbestimmungen, die normalerweise für abhängig Beschäftigte gelten, in einigen Ländern auf sie übertragen, indem ein hybrider Beschäftigungsstatus geschaffen wurde. In den meisten Fällen betrifft diese Rechteerweiterung aber nur die soziale Sicherung, während die Vertragsauflösung weiterhin streng durch das Handelsrecht geregelt wird. Das Vereinigte Königreich, Italien und die Tschechische Republik zählen in Bezug auf das Arbeitsrecht zu den wenigen Ausnahmen (vgl. Kim, 2014). Insbesondere im Vereinigten Königreich umfasst die gesetzlich festgelegte Kategorie der „Arbeitnehmer" alle Personen, die auf der Grundlage eines Vertrags eine personenbezogene Dienstleistung erbringen, ungeachtet der Tatsache, ob sie über einen Arbeitsvertrag verfügen oder nicht. Diese „Arbeitnehmer" haben im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes von 2010 Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung – was gleichzeitig auch bedeutet, dass sie Recht auf Gleichbehandlung in Bezug auf grundlegende Arbeitsbedingungen haben. Ferner sind sie durch eine Auswahl arbeitsrechtlicher Bestimmungen geschützt, so z.B. in Bezug auf die Arbeitszeiten und den Mindestlohn. Hingegen erstreckt sich der im Employment Rights Act von 1996 enthaltene Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung und Anspruch auf Abfindungszahlungen nicht auf abhängige Selbstständige (vgl. z.B. Eichhorst et al., 2013). In Italien sind die sog. „collaboratore" eine wichtige Kategorie abhängiger Selbstständiger – d.h. abhängig Beschäftigte, die im Rahmen eines spezifischen Projekts mit einem Dienstleistungsvertrag von einem Arbeitgeber eingestellt werden, der zur Zahlung von Sozialversicherungsleistungen verpflichtet ist – wenn auch zu einem reduzierten Satz. Die Bestimmungen für die Auflösung dieser Arbeitsverhältnisse weichen von denen für die Kündigung von Geschäftsverträgen ab und ähneln sehr den für befristet Beschäftigte geltenden Kündigungsschutzbestimmungen (siehe weiter unten): außer bei Vorliegen schweren Verschuldens, höherer Gewalt oder offensichtlichem Kompetenzmangel seitens der Arbeitskraft ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers vor Abschluss des Projekts nicht möglich (Kasten 4.3). In der Tschechischen Republik können Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Vertrag über eine Arbeitsleistung von maximal 300 Stunden in einem Kalenderjahr schließen. Das tschechische Arbeitsrecht räumt Arbeitskräften, die auf der Grundlage dieser Verträge tätig sind, spezifische Rechte ein (wie Mutterschutz bzw. Elternurlaub für die Väter) und in Fällen, in denen eine Vertragsauflösung vor dem Ablaufdatum möglich ist, das Recht auf eine 15-tätige Kündigungsfrist, außer in Fällen, in denen generell auch eine sofortige Kündigung durch den Arbeitgeber zulässig ist (bei Vorliegen eines Fehlverhaltens oder höherer Gewalt)[28].

Kasten 4.3 **Italien: Abhängige Selbstständige und die Arbeitsmarktreform von 2012**

Die Möglichkeit der Einstellung von Arbeitskräften zur Durchführung spezifischer Tätigkeiten im Rahmen eines Dienstvertrags ist im Italienischen Zivilgesetzbuch seit 1942 ausdrücklich gegeben (vgl. Art. 2222). Grundsätzlich setzt die Nutzung eines Dienstvertrags aber voraus, dass keine Weisungsbindung besteht, selbst wenn die Arbeitsbeziehung zwischen dem selbstständigen Unternehmer und dem Kunden durch zeitliche Kontinuität gekennzeichnet ist. Angesichts der Schwierigkeit, in fortwährenden Arbeitsbeziehungen eine Weisungsgebundenheit nachzuweisen, wurde der Kunde/Arbeitgeber im Rahmen der Sozialversicherungsreform von 1995 für eine erweiterte Liste von Berufsprofilen zur Zahlung eines Teils der vom Arbeitnehmer als selbstständig Beschäftigter zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet, wenn das zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehende Verhältnis als „fortwährende Zusammenarbeit" betrachtet werden kann (vgl. Gesetz 335/1995, Art. 2, besser bekannt unter der Bezeichnung „Dini-Reform").

In der Praxis wurde mit der Reform von 1995 die Möglichkeit anerkannt, Dienstverträge für Arbeitsbeziehungen mit einem begrenzten Maß an Weisungsbindung zu nutzen, wodurch ein spezifischer Vertrag für geregelte und fortwährende Zusammenarbeit mit eigener spezifischer Sozialversicherungsregelung entstand. Da der Sozialversicherungsbeitrag im Rahmen der Reform sehr niedrig angesetzt wurde (10% des Bruttoentgelts, von denen zwei Drittel vom Arbeitgeber zu entrichten sind) und nachdem der Rechtsstatus geklärt wurde, nahmen diese Verträge in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre einen starken Aufschwung (vgl. Berton et al., 2005). Ursprünglich durften sie nur für nicht manuelle Tätigkeiten genutzt werden, diese Einschränkung wurde aber 2001 aufgehoben.

2003 wurden diese Verträge im Rahmen einer neuen Reform (Gesetzesdekret Nr. 276/2003, besser bekannt als „Biagi-Reform") weiter reguliert, indem vorgeschrieben wurde, dass sie keine Tätigkeiten betreffen können, die gewöhnlich von den Mitarbeitern der Firma ausgeführt werden und dass sie an ein vorab definiertes Projekt oder Teile davon geknüpft sein müssen. In der Praxis erwies sich die Umsetzung dieser Regelungen indessen als schwierig, da sie es den Arbeitgebern ermöglichte, das „Projekt" als Kernbereich ihrer unternehmerischen Tätigkeit zu definieren, wobei der Arbeitgeber und abhängige Selbstständige an Teilen des Projekts mitarbeiteten (Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung, 2012). Die Arbeitsmarktreform von 2012 (Gesetz 92/2012, besser bekannt unter der Bezeichnung „Fornero-Reform") löste diese Probleme, indem sie klarstellte, dass das Projekt autonom verwaltet sein muss und nicht einfach zu einem Teil eines anderen, größeren Projekts reduziert werden darf. Noch wichtiger ist in Bezug auf den Beschäftigungsschutz die Neuerung, wonach die Arbeitgeber diese Verträge vor dem Ablaufdatum nunmehr *nur* zu den auch für andere befristete Verträge geltenden Bedingungen kündigen können. Konkret war es vor der Reform so, dass die Vertragsparteien Klauseln definieren konnten, die es dem Arbeitgeber ermöglichten, den Vertrag ohne Kündigungsfrist und Abfindung (eine im Zivilgesetzbuch vorgesehene Möglichkeit) aufzuheben, was mittlerweile verboten ist. Hinzu kommt, dass die Sozialversicherungsbeiträge in den neuen Projektarbeitsverträgen erhöht wurden, sie sollen überdies bis 2018 dem Niveau der Sozialversicherungsbeiträge in den Arbeitsverträgen angeglichen werden.

Insgesamt hat die Arbeitsmarktreform von 2012 Unternehmen den Einsatz von abhängigen Selbstständigen offenbar deutlich erschwert. Dieser Eindruck scheint durch die ersten verfügbaren Belege weitgehend bestätigt zu werden, die den Schluss nahelegen, dass die einstellenden Unternehmen weniger häufig auf diese Vertragsform zurückgreifen (Cappellini et al., 2014). Allerdings wurde bisher noch keine gründliche Evaluierung veröffentlicht.

In der Praxis stellen daher die Rechtsinstrumente, über die die Gerichte verfügen, um zwischen einer *tatsächlichen* selbstständigen Beschäftigung und Formen des *Missbrauchs* dieses Status zu unterscheiden, hinter denen sich Beziehungen verbergen, die eine Weisungsbindung und mithin ein Beschäftigungsverhältnis beinhalten, die bedeutendste Quelle des Beschäftigungsschutzes für abhängige Selbstständige dar[29]. Wie in Abschnitt 1 erörtert, ist der Nachweis der Weisungsbindung schwierig, und viele OECD-Länder haben ein breites Spektrum an Rechtsinstrumenten entwickelt, um Dienstleistungsverträge durch die

Gerichte überprüfen zu lassen. In Ländern, in denen das Zivilrecht gilt, ist eine widerlegbare Rechtsvermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses unter besonderen Umständen das stärkste Instrument[30]. Mit anderen Worten wird ein Beschäftigungsverhältnis unterstellt, wenn besondere Bedingungen erfüllt sind, und die Beweislast dafür, dass dies nicht der Fall ist, wird dem Arbeitgeber übertragen. In manchen Ländern ist diese Rechtsvermutung im Wesentlichen auf bestimmte Berufe beschränkt, wie Handelsvertreter (z.B. in Österreich, Belgien und Frankreich). In einigen anderen Ländern hingegen wird in den arbeitsrechtlichen Bestimmungen eine widerlegbare Rechtsvermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses unter sehr allgemeinen Bedingungen aufgestellt. In Griechenland und den Niederlanden wird die Existenz eines Beschäftigungsverhältnisses beispielsweise bereits dann angenommen, wenn die Erbringung einer Arbeitsleistung seitens einer Einzelperson über einen hinreichend langen Zeitraum regelmäßig erfolgt. In Mexiko wird das Vorhandensein eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen einer Person, die eine Dienstleistung erbringt, und der Person oder Organisation, die diese in Auftrag gegeben hat, unterstellt. In Estland und der Schweiz wird von der Existenz eines Beschäftigungsverhältnisses ausgegangen, wenn die von der Arbeitskraft erbrachte Dienstleistung in der Regel nur gegen ein Arbeitsentgelt erbracht werden kann. In vielen anderen am Zivilrecht orientierten Ländern enthalten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eine Liste von Bedingungen, die, wenn sie erfüllt sind, eine widerlegbare Vermutung bilden, wonach de facto eine Weisungsbindung besteht, was eine Umwandlung des Dienstleistungsvertrags in einen Arbeitsvertrag erforderlich macht (z.B. Chile, Tschechische Republik, Italien, Polen, Portugal, Slowakische Republik, Slowenien und Spanien). In Common-Law-Ländern und den nordischen Ländern – ebenso wie einigen anderen Ländern, wie Deutschland und Japan – gibt es keine ausdrückliche Rechtsvermutung, doch wenden die Gerichte durchgehend eine Reihe präziser Rechtskriterien[31] an und veröffentlichen Durchsetzungsbehörden häufig Leitlinien zu den entsprechenden Überprüfungen, um fälschliche Klassifizierungen zu verhindern und absichtlichem Missbrauch vorzubauen (z.B. in Australien, Irland bzw. vielen US-Bundesstaaten; vgl. OECD, 2014b, wegen näheren Einzelheiten zur Gesetzgebung im jeweiligen Land)[32].

Wie in den meisten arbeitsrechtlichen Fällen wird die Verschleierung eines Beschäftigungsverhältnisses vor allem durch die Einreichung einer Klage der betroffenen Personen vor den zuständigen Gerichten vermieden. Nur in wenigen Ländern verfügt die staatliche Arbeitsverwaltung über Machtmittel, um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis durchzusetzen. Allerdings halten sich diese Mittel in der Regel in Grenzen und umfassen nicht die Möglichkeit, zivilrechtliche Rechtsbehelfe anzuordnen oder ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitskraft Forderungen vor Gericht geltend zu machen. In Australien, Chile, Polen, Spanien und den Vereinigten Staaten hingegen kann die Arbeitsverwaltung im Namen der betroffenen Arbeitskraft selbst ohne ihre Zustimmung zivilrechtliche Rechtsbehelfe beantragen, insbesondere in Fällen, in denen ein wichtiges öffentliches Interesse betroffen ist. Häufiger können das Finanzamt und die Sozialversicherung auf der Basis ihrer eigenen Einschätzung des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses den Arbeitgeber direkt zur Entrichtung eines Steuersatzes oder Beitragssatzes zur Sozialversicherung verpflichten, und ein Bußgeld verhängen oder strafrechtliche Sanktionen wegen Betrugs und schweren Missbrauchs vor Gericht anstreben. Das bedeutet aber nicht, dass die Meinung des Finanzamts oder der Sozialversicherung für die Gerichte unbedingt bindend ist. De facto schließt die einfache Tatsache, dass eine Person steuerrechtlich und sozialversicherungstechnisch als selbstständig Beschäftigter behandelt wird, beispielsweise auf Grund des Eintrags im Unternehmens- und Handelsregister, die Möglichkeit nicht aus, dass sie vom Arbeitsgericht als abhängig beschäftigt betrachtet wird. Gleichwohl sind vom

Finanzamt erteilte Bescheinigungen oft wichtige Beweisstücke vor Gericht, insbesondere wenn sie unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausgestellt wurden. In Irland beispielsweise kann jede Person und jedes Unternehmen bzw. deren Vertreter sich an die jeweilige Abteilung des Ministeriums für soziale Sicherung wenden, um die Prüfung eines Beschäftigungsverhältnisses zu beantragen und sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer der richtigen Sozialversicherungskategorie zugeordnet ist, und zu entscheiden, ob der Arbeitsstatus dem eines abhängig oder selbstständig Beschäftigten entspricht. Nach einer Untersuchung der Art der Beschäftigung und auf der Basis der im Fallrecht geltenden Rechtsgrundlagen kann das Ministerium für soziale und Familienangelegenheiten eine schriftliche Stellungnahme erteilen, die, obwohl sie nur für Zwecke der sozialen Sicherung entscheidend ist, dennoch Auskunft über den Beschäftigungsstatus gibt. In den Niederlanden kann eine Arbeitskraft beim Finanzamt eine Erklärung über den Status eines selbstständigen Unternehmers beantragen, nachdem untersucht wurde, ob die von ihr ausgeübten Tätigkeiten nach dem niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuch als die eines selbstständig oder abhängig Beschäftigten zu betrachten sind. In Dänemark begründet die Tatsache, dass eine Arbeitskraft vom Finanzamt oder der Sozialversicherung als abhängig beschäftigt eingestuft wird, in einem Zivilprozess eine Art widerlegbare Rechtsvermutung eines Beschäftigungsverhältnisses (vgl. OECD, 2014b, und Kim, 2014, wegen näherer Einzelheiten).

3. Vom Schutz zur Sicherheit: Untersuchung der Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit

Die wichtigste Erkenntnis des vorangegangenen Abschnitts lautet, dass es bei den gesetzlichen Regelungen für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen große Unterschiede zwischen den Bestimmungen für regulär und nichtregulär, d.h. atypisch Beschäftigte gibt. Sind nichtreguläre Beschäftigungsverhältnisse aber effektiv unsicherer, wie es die Unterschiede bei den Bestimmungen vermuten lassen? Und inwieweit stellen atypische Beschäftigungsverhältnisse nur eine vorübergehende Phase in der Erwerbsbiografie einer Arbeitskraft dar, wie z.B. der erste Kontakt mit dem Arbeitsmarkt für Erstarbeitsuchende? Das sind die Fragen, um die es in diesem Abschnitt geht.

Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Vertragsform

Eine Methode, die zur Analyse der zwischen den Vertragsformen in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit bestehenden Unterschiede angewendet werden kann, ist die Untersuchung des Risikos der Arbeitslosigkeit. In einer neuen OECD-Studie (OECD, 2014a) wurde der Einfluss der Vertragsform auf die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Jahres vom Status der Beschäftigung in den der Nichtbeschäftigung überzugehen, für eine Stichprobe von 17 OECD-Ländern unter Verwendung eines dynamischen Probit-Modells und Berücksichtigung eines breiten Spektrums an Kovariaten sowie der unbeobachteten Heterogenität geschätzt[33]. Die in Teil A von Abbildung 4.9 vorgestellten Ergebnisse veranschaulichen, dass die Wahrscheinlichkeit ein Jahr später arbeitslos zu sein, in etwa zwei Dritteln der Länder, für die vergleichbare Daten zur Verfügung stehen, unter atypisch Beschäftigten deutlich größer ist als unter unbefristet Vollzeitbeschäftigten. Die geschätzten Unterschiede sind oft erheblich: In etwa der Hälfte der Länder übersteigen sie 2 Prozentpunkte, was im Vergleich zu den für alle Arbeitnehmer (unabhängig von der Vertragsform) generell recht niedrigen durchschnittlichen Übergangsraten – die von 0,9% in den Niederlanden bis 6,6% in Spanien reichen – in der Tat sehr hoch erscheint. Das Gleiche gilt für die Übergangsraten in Nichterwerbstätigkeit, die anhand derselben Methode geschätzt wurden (Abb. 4.9, Teil B).

In etwa der Hälfte der Länder, für die vergleichbare Daten zur Verfügung stehen, ist die Wahrscheinlichkeit, ein Jahr später nicht erwerbstätig zu sein, unter den atypisch Beschäftigten deutlich größer als unter den unbefristet Vollzeitbeschäftigten.

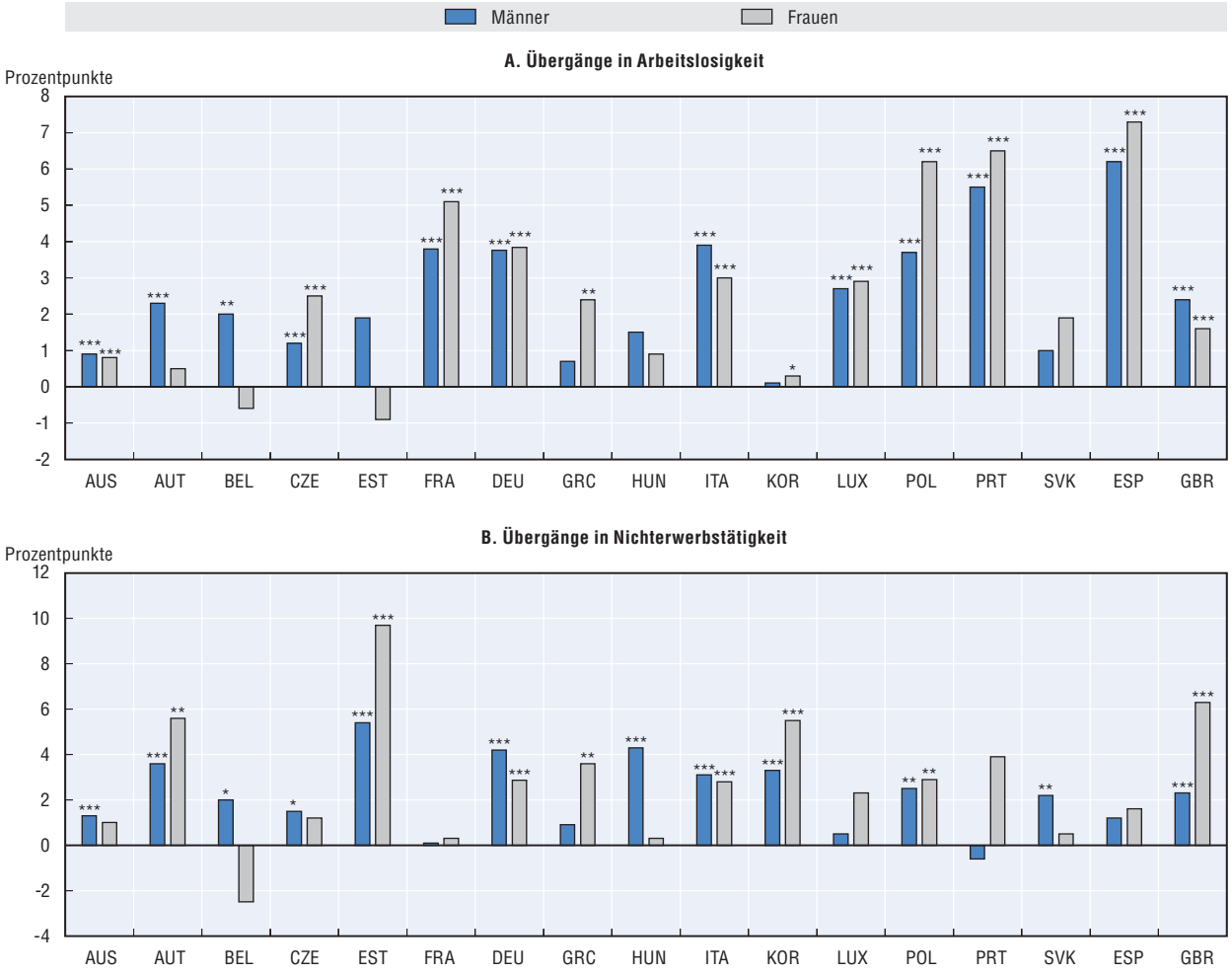
Eine vollständigere Analyse der zwischen den verschiedenen Vertragsformen in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit bestehenden Unterschiede besteht darin, nicht nur das Risiko der Arbeitslosigkeit, sondern auch die Länge der Arbeitslosigkeitsphasen nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und die Einkommensverluste in diesem Zeitraum zu untersuchen. Dieser Ansatz wird in Kapitel 3 verfolgt. Die Hauptergebnisse stehen im Großen und Ganzen mit den Erkenntnissen in Einklang, die in Abbildung 4.9 weiter oben dargelegt sind und bestätigen, dass sich atypisch Beschäftigte generell in einer prekäreren Lage befinden. Auch wenn die Phasen der Arbeitslosigkeit von Arbeitskräften, die nach Beendigung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos werden, oft kürzer sind als die Arbeitslosigkeitsphasen von Kräften, die aus einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis entlassen wurden, ist die Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes unter befristet Beschäftigten sehr viel größer. Folglich müssen befristet Beschäftigte mit einer wesentlich längeren kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer rechnen als unbefristet Beschäftigte.

Des Weiteren können diese Unterschiede zwischen den verschiedenen Vertragsformen anhand einer Analyse der subjektiven Wahrnehmungen der Arbeitsplatzsicherheit je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses untersucht werden. Natürlich ist bei der Interpretation dieser Daten Vorsicht geboten, da es sich hierbei um subjektive Beurteilungen handelt, die durch kulturelle und persönliche Merkmale geprägt sein dürften und die effektiven Unterschiede nicht unbedingt angemessen widerspiegeln. Ferner ist nicht auszuschließen, dass die Arbeitskräfte die Vertragsform nach ihren Präferenzen wählen, was die Vergleiche zwischen Vertragsformen verzerren könnte. In diesem Fall werden die zwischen den verschiedenen Vertragsformen bei der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit bestehenden Unterschiede aber wohl unterschätzt, da weniger risikoaverse Personen wahrscheinlich unsichere Beschäftigungsverhältnisse wählen. Auf jeden Fall waren subjektive Einschätzungen bisher ein sehr guter Prädiktor der tatsächlichen Situation, was ihre Validität als zusätzliche Informationsquelle über die reale Situation vermuten lässt (vgl. z.B. Clark et al., 2005; Clark und Postal-Vinay, 2009 sowie Kapitel 3 wegen einer eingehenderen Erörterung) [34]. Der Hauptvorteil dieser Methode besteht darin, dass sich die bei der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit je nach Vertragsform beobachteten Unterschiede auf der Grundlage der Ergebnisse der Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010 untersuchen lassen, die – wie weiter oben näher ausgeführt – eine Unterscheidung zwischen abhängigen Selbstständigen, Zeitarbeitskräften und anderen Arbeitnehmern mit befristetem Vertrag ermöglicht.

Abbildung 4.10 stellt die Ergebnisse dreier unterschiedlicher Messgrößen der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit für die einzelnen Vertragsformen gegenüber: wahrgenommenes Risiko des Arbeitsplatzverlusts; wahrgenommene Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit nach einem Arbeitsplatzverlust und wahrgenommenes Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts. Als Arbeitskräfte, die das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes als groß einstufen, gelten Personen, die eher oder ganz der Aussage zustimmen, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb der sechs Monate nach der Erhebung verlieren könnten; bei Personen, die ihre Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit als gering einstufen, handelt es sich um Kräfte, die der Aussage nicht oder gar nicht zustimmen, dass sie bei einem Arbeitsplatzverlust leicht einen anderen Arbeitsplatz mit demselben Gehalt finden können, und diejenigen, die das Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts als groß einstufen, sind Arbeitskräfte, die das Risiko eines Arbeitsplatzverlusts als groß und die

Abbildung 4.9 **Auswirkung der Vertragsform auf die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Jahres aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit überzugehen**

Geschätzter Unterschied zwischen atypisch und unbefristet beschäftigten Arbeitskräften, in Prozentpunkten



Anmerkung: Teil A gibt den Unterschied zwischen atypisch und unbefristet Vollzeitbeschäftigten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, ein Jahr später arbeitslos zu sein, in Prozentpunkten an. Teil B gibt den Unterschied zwischen atypisch und unbefristet Vollzeitbeschäftigten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, ein Jahr später nicht erwerbstätig zu sein, in Prozentpunkten an. Die Schätzungen werden anhand eines Probit-Modells mit Zufallseffekt ermittelt, unter Berücksichtigung von sechs Situationen der Erstbeschäftigung (unbefristete Vollzeitbeschäftigung, unbefristete Teilzeitbeschäftigung, atypische Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und selbstständige Beschäftigung), des Haushaltseinkommens und von Dummy-Variablen für drei Altersgruppen, von drei Bildungsniveaus, des Familienstands, von Kindern unter 13 Jahren und gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Dummy-Variablen für den geografischen Standort und den Faktor Zeit. Gelegenheitsarbeiter gehören zur Kategorie der atypisch Beschäftigten.

***, **, *: signifikant bei 1%, 5% bzw. 10% – auf der Basis robuster Standardfehler.

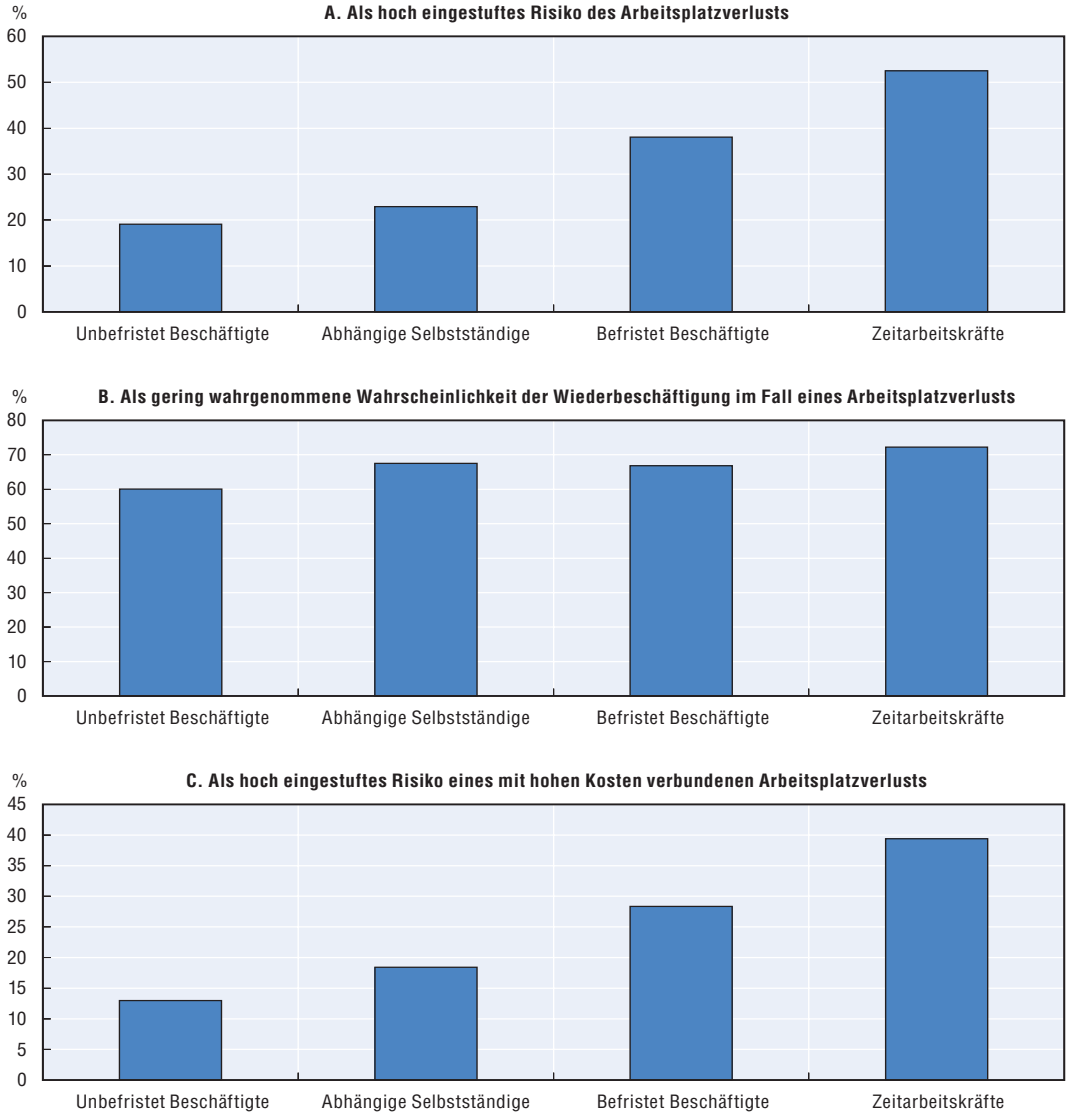
Quelle: OECD (2014), *Job, Wages and Inequality*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst, auf der Basis des British Household Panel Survey (BHPS) 1992-2008 für das Vereinigte Königreich, des Deutschen Sozio-oekonomischen Panels für Deutschland, der Eurostat-Daten über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2004-2009 für andere europäische Länder, der Household Income and Labour Dynamics (HILDA) 2001-2009 für Australien und des Korean Labour and Income Panel (KLIPS) 1999-2008 für Korea.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132716

Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit als gering wahrnehmen. Der Vergleich zwischen den Vertragsformen wird unter Berücksichtigung von Länder-Dummy-Variablen und einem breiten Spektrum beobachtbarer Merkmale durchgeführt, die individuelle und kulturelle Faktoren erfassen, um so den Informationsgehalt der Analyse der subjektiven Beurteilungen zu erhöhen[35]. Im Durchschnitt stufen etwa 19% der regulär Beschäftigten das Risiko eines

Abbildung 4.10 **Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit je Vertragsform**

Prozentsatz der Arbeitskräfte in jeder Kategorie, 2010



Anmerkung: Teil A gibt den geschätzten Prozentsatz der Arbeitskräfte in jeder Vertragsform wieder, die eher oder ganz der Aussage zustimmen, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb der sechs Monate nach der Erhebung verlieren könnten. Teil B stellt den geschätzten Prozentsatz all jener dar, die der Aussage nicht oder gar nicht zustimmen, dass sie bei einem Arbeitsplatzverlust leicht einen anderen Arbeitsplatz mit demselben Gehalt finden können. Teil C weist den geschätzten Prozentsatz derjenigen aus, die eher oder ganz der Aussage zustimmen, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb der kommenden sechs Monate verlieren könnten, aber nicht oder gar nicht der Aussage zustimmen, dass sie leicht einen anderen Arbeitsplatz mit demselben Gehalt finden können. Bei den angegebenen Prozentsätzen für unbefristet Beschäftigte handelt es sich um Durchschnitte der Rohantworten. Für alle anderen Vertragsformen wird die Differenz gegenüber den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auf der Basis eines linearen Probabilitätsmodells mit Dummy-Variablen für Geschlecht, Land, neun Altersgruppen, drei Bildungsniveaus, neun Berufe, 21 Branchen, neun Kategorien der Beschäftigungsdauer, neun Unternehmensgrößenklassen und die Existenz einer Phase der Arbeitslosigkeit vor der aktuellen Beschäftigungsphase geschätzt. Der Schätzwert für die Differenz wird dann zum Durchschnittswert für unbefristet Beschäftigte hinzugefügt. Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit von über 8 Jahren sind in der Stichprobe nicht enthalten.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis von Eurofound (2010), „Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen", *http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_de.htm*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132735

Arbeitsplatzverlusts als groß ein (Abb. 4.10, Teil A). Beschäftigte mit einem klassischen befristeten Arbeitsvertrag oder ZA-Vertrag empfinden ihren Arbeitsplatz mit größerer Wahrscheinlichkeit als unsicher – 38% bzw. 52%. Der hohe Anteil der Zeitarbeitskräfte erklärt sich hauptsächlich aus der kurzen Dauer der Arbeitnehmerüberlassungen durch Zeitarbeitsunternehmen. Unter den abhängigen Selbstständigen stimmen überraschenderweise nur 23% der Aussage zu, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb der kommenden sechs Monate verlieren könnten. Dies deutet darauf hin, dass die Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen wohl kaum der Hauptgrund für die Wahl dieser Vertragsform sein dürfte, diese erklärt sich vielmehr eher aus der mit diesen Verträgen assoziierten geringeren Steuerbelastung.

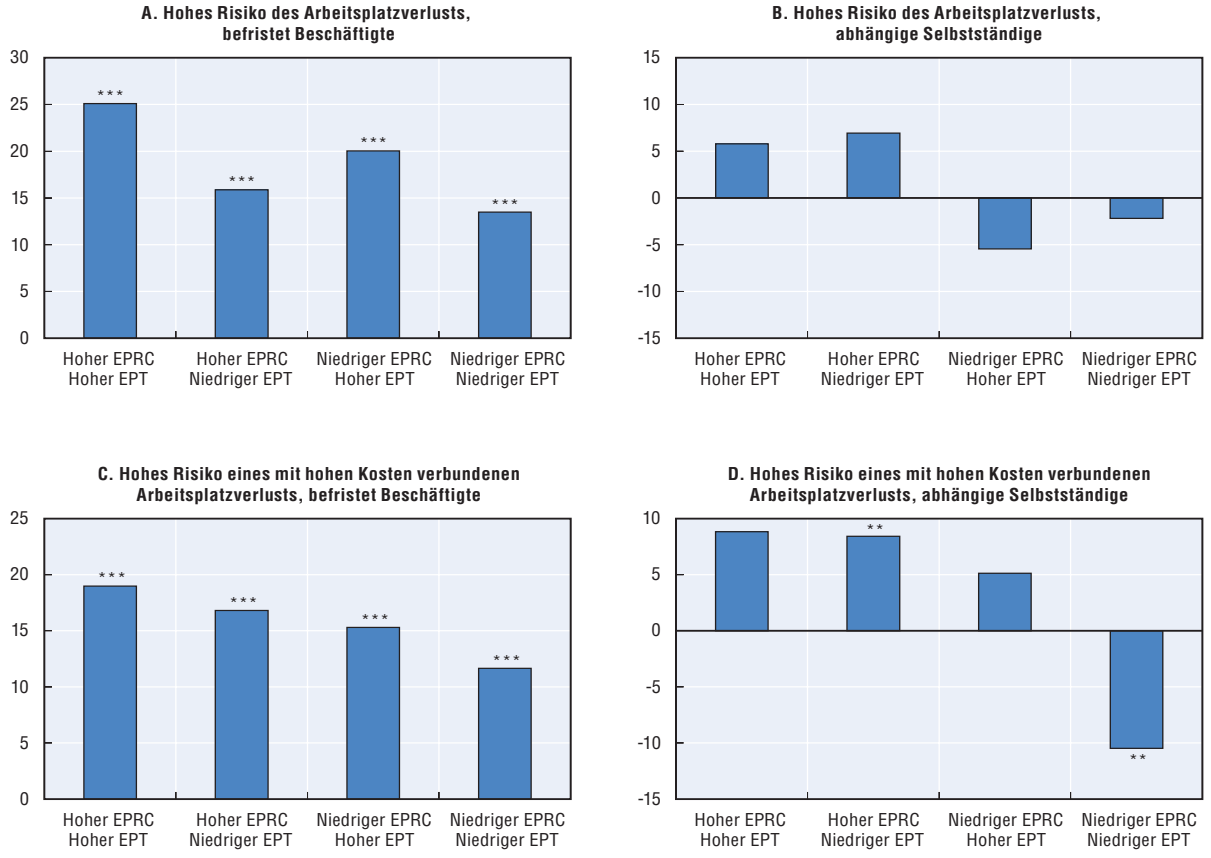
Wie weiter oben (und in Kapitel 3) erörtert wurde, ist die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlusts nur eine der zahlreichen Facetten der Arbeitsplatzunsicherheit. Der zeitliche Rahmen, in dem ein anderer Arbeitsplatz gefunden werden kann, und die für die neue Stelle geltenden Beschäftigungsbedingungen sollten ebenfalls in die Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit einbezogen werden. Interessanterweise schätzen die Arbeitnehmer die Wahrscheinlichkeit, erneut einen äquivalenten Arbeitsplatz zu finden, in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ähnlich ein, mit einer nur geringfügig positiveren Einstellung auf Seiten der unbefristet Beschäftigten (Abb. 4.10, Teil B). In der Tat stimmen etwa 60% dieser Arbeitskräfte der Aussage nicht oder gar nicht zu, dass sie bei Verlust ihres Arbeitsplatzes leicht eine andere Stelle mit ähnlicher Bezahlung finden können, gegenüber 67-72% unter den befristet Beschäftigten, Zeitarbeitskräften oder abhängigen Selbstständigen. Eine Kombination dieser beiden Informationen ergibt eine grobe Messgröße der Gesamtwahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit. Aus Teil C von Abbildung 4.10 geht hervor, dass nur 13% der unbefristet Beschäftigten das Gefühl haben, einem großen Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts ausgesetzt zu sein, gegenüber 18% der abhängigen Selbstständigen, 28% der befristet Beschäftigten und 39% der Zeitarbeitskräfte.

Den empirischen Untersuchungen zufolge gehen strenge Beschäftigungsschutzbestimmungen für regulär Beschäftigte mit einer höheren Fluktuationsrate bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen einher (vgl. weiter unten). Daher wird die These vertreten, dass strenge Kündigungsschutzbestimmungen zugleich auch die Arbeitsplatzsicherheit von Zeitarbeitskräften reduzieren, da befristete Beschäftigungsverhältnisse im Falle schwieriger Personalanpassungen unter den unbefristet Beschäftigten als Puffer fungieren, um Konjunkturschwankungen aufzufangen. Entsprechend sind in einem Umfeld restriktiver Entlassungsregeln die Arbeitsplatzverluste unter Zeitarbeitskräften häufiger und die Arbeitslosigkeitsphasen länger. Hingegen ist die Rolle der Einstellungsregeln weit weniger häufig untersucht worden. In Abbildung 4.11 werden die Auswirkungen beider Regelkomplexe untersucht. Die Länder wurden dazu in vier Gruppen unterteilt, je nachdem ob sie in Bezug auf die Beschäftigungsschutz-Indizes der OECD für Einzel- und Massenentlassungen regulär Beschäftigter (EPRC) sowie das Spektrum der Tätigkeiten, für die Zeitverträge zugelassen sind, und ihre Dauer (EPT) oberhalb oder unterhalb des Stichprobendurchschnitts angesiedelt sind. In einem zweiten Schritt werden für jede Ländergruppe und für die einzelnen Vertragsformen die Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit geschätzt, das Risiko eines Arbeitsplatzverlusts und eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts als hoch einzustufen, wobei dasselbe Modell verwendet wird wie in Abbildung 4.10, um den Effekten der kulturellen und persönlichen Merkmale Rechnung zu tragen, die in den subjektiven Beurteilungen regulär Beschäftigter in dem jeweiligen Land mit den jeweiligen Merkmalen zum Ausdruck kommen[36].

Im Hinblick auf die abhängigen Selbstständigen scheint Abbildung 4.11 zu bestätigen, dass der Unterschied zwischen dem von abhängigen Selbstständigen und unbefristet Beschäftigten empfundenen Niveau der Arbeitsplatzsicherheit umso größer ist, je strenger die Bestimmungen

Abbildung 4.11 **Wahrnehmung der Beschäftigungsunsicherheit durch atypisch Beschäftigte in Ländern mit strengen und lockeren Beschäftigungsschutzbestimmungen (BSB)**

Geschätzter Effekt eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses auf die Wahrscheinlichkeit, Beschäftigungsunsicherheit zu empfinden, je Ländergruppe, 2010, in Prozentpunkten



Anmerkung: Teil A gibt den geschätzten Effekt einer befristeten Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit, das Risiko des Arbeitsplatzverlusts als hoch einzustufen, in Prozentpunkten wieder. Teil B gibt den geschätzten Effekt der abhängigen Selbstständigkeit auf die Wahrscheinlichkeit, das Risiko des Arbeitsplatzverlusts als hoch einzustufen, in Prozentpunkten wieder. Teil C gibt den geschätzten Effekt einer befristeten Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit, das Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts als hoch einzustufen, in Prozentpunkten wieder. Teil D gibt den geschätzten Effekt der abhängigen Selbstständigkeit auf die Wahrscheinlichkeit, das Risiko des Arbeitsplatzverlusts als hoch einzustufen, in Prozentpunkten wieder. Bei der Berechnung dieser Effekte werden die Wahrscheinlichkeiten für reguläre Arbeitskräfte zu Vergleichszwecken als Referenzgröße herangezogen. Arbeitskräfte gelten als Personen, die das Risiko eines Arbeitsplatzverlusts als hoch einstufen, wenn sie eher oder ganz der Aussage zustimmen, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb der sechs Monate nach der Erhebung verlieren könnten. Sie gelten als Personen, die das Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts als hoch einstufen, wenn sie eher oder ganz der Aussage zustimmen, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb der kommenden sechs Monate verlieren können, aber nicht oder gar nicht der Aussage zustimmen, dass sie leicht einen anderen Arbeitsplatz mit demselben Gehalt finden können. Für jede Vertragsform wird der Unterschied gegenüber den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auf der Basis eines linearen Probabilitätsmodells mit Dummy-Variablen für Geschlecht, Land, neun Altersgruppen, drei Bildungsniveaus, neun Berufe, 21 Branchen, neun Kategorien der Beschäftigungsdauer, neun Unternehmensgrößenklassen und die Existenz einer Phase der Arbeitslosigkeit vor der aktuellen Beschäftigungsphase geschätzt. Der Schätzwert für die Differenz wird dann zum Durchschnittswert für unbefristet Beschäftigte hinzugefügt. Ein hoher (niedriger) EPRC steht für Länder, die in Bezug auf den Indikator für die Strenge der Kündigungsschutzbestimmungen bei unbefristeten Arbeitsverträgen 2010 über (unter) dem Durchschnitt liegen. Ein hoher (niedriger) EPT steht für Länder, die in Bezug auf den Indikator für die Strenge der Bestimmungen zum Anwendungsbereich und zur Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen 2010 über (unter) dem Durchschnitt liegen. Hoher EPRC/Hoher EPT: Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Luxemburg, Portugal, Slowenien und Spanien; Hoher EPRC/niedriger EPT: Tschechische Republik, Deutschland, die Niederlande und die Slowakische Republik; Niedriger EPRC/Hoher EPT: Estland, Norwegen, Polen und die Türkei; Niedriger EPRC/niedriger EPT: Österreich, Dänemark, Finnland, Irland, Ungarn, Schweden und das Vereinigte Königreich. Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit von über 8 Jahren sind in der Stichprobe nicht enthalten. Standardfehler werden durch eine Clusterbildung der Länder nach Vertragsform bereinigt.

***, **: signifikant bei 1% bzw. 5%.

BSB: Beschäftigungsschutzbestimmungen; EPRC: Strenge des Beschäftigungsschutzes in Bezug auf Einzel- und Massenentlassungen (unbefristete Beschäftigungsverhältnisse); EPT: Strenge des Beschäftigungsschutzes in Bezug auf befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis von Eurofound (2010), „Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen", *http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_de.htm.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933132754*

für unbefristete Verträge sind, und dies insbesondere wenn auch der Schwierigkeit der Wiederbeschäftigung Rechnung getragen wird – d.h. wenn das wahrgenommene Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts als Messgröße der Arbeitsplatzunsicherheit herangezogen wird[37]. Dennoch scheinen abhängige Selbstständige unabhängig von der Struktur der Beschäftigungsschutzbestimmungen in allen Fällen eine stärkere Arbeitsplatzsicherheit zu empfinden als befristet Beschäftigte. Diese Erkenntnisse lassen daher darauf schließen, dass in Ländern mit restriktiven Kündigungsschutzbestimmungen in regulären Beschäftigungsverhältnissen abhängige Selbstständige von Unternehmen möglicherweise effektiv als Puffer für Anpassungen eingesetzt werden, wenn auch wahrscheinlich in geringerem Umfang als Zeitarbeitskräfte. Mit anderen Worten ist das Umgehen von Beschäftigungsschutzbestimmungen wahrscheinlich nur in den Ländern ein wichtiger Beweggrund für den Rückgriff auf Dienstverträge, in denen diese Bestimmungen restriktiv sind, wenngleich andere Gründe ebenfalls weiterhin eine Rolle spielen. Bestätigt wird diese Hypothese durch die Tatsache, dass die Belege, die auf eine gewisse Substituierbarkeit zwischen befristet Beschäftigten und abhängigen Selbstständigen hindeuten, wie in Abschnitt 1 erwähnt, bei alleiniger Untersuchung von Ländern mit überdurchschnittlichen Ergebnissen beim Index der Beschäftigungsbestimmungen für unbefristet Beschäftigte (EPRC-Index) stärker zu sein scheinen. In der Tat beträgt der Korrelationskoeffizient zwischen der Inzidenz der befristeten Beschäftigung und der abhängigen Selbstständigkeit (vgl. Tabelle 4.1 und Abbildung 4.4) in dieser Ländergruppe nur -0,54 (unter Ausklammerung von Luxemburg). Dies deutet darauf hin, dass in Ländern mit restriktiven Beschäftigungsschutzbestimmungen für regulär Beschäftigte, Dienstverträge und befristete Beschäftigungsverträge alternativ als Instrumente zur Erhöhung der Flexibilität genutzt werden.

Bei befristet Beschäftigten hängt das Ausmaß der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit nicht nur von der Strenge der Beschäftigungsschutzbestimmungen für regulär Beschäftigte, sondern auch und sogar noch stärker von der Strenge der Bestimmungen in Bezug auf die Laufzeit von Zeitverträgen und das Spektrum der Tätigkeiten ab, für die Zeitverträge zugelassen sind[38]. Genauer gesagt, während unter befristet Beschäftigten die geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass sie ihr Risiko des Arbeitsplatzverlusts als hoch einstufen, in Ländern mit unterdurchschnittlichem EPRC- und EPT-Index um 13 Prozentpunkte höher ist als unter regulär Beschäftigten, ist dieser Unterschied in Ländern mit überdurchschnittlichem EPC-Index, aber unterdurchschnittlichem EPT-Index nur geringfügig größer (16 Prozentpunkte). Umgekehrt ist diese Wahrscheinlichkeit in Ländern mit unterdurchschnittlichem EPRC-Index und überdurchschnittlichem EPT-Index um 20 Prozentpunkte und in Ländern mit überdurchschnittlichen Ergebnissen bei beiden Indikatoren um 25 Prozentpunkte größer. Diese geschätzten Unterschiede erscheinen im Vergleich zum Anteil der unbefristet Beschäftigten, die ihr Arbeitslosigkeitsrisiko als hoch einstufen, recht groß zu sein (vgl. Abbildung 4.10) [39]. Bestätigt werden diese Vermutungen durch ökonometrische Schätzungen der Wechselwirkungen zwischen den quantitativen BSB-Indikatoren und Dummy-Variablen für die Vertragsform[40] (OECD, 2014b)[41].

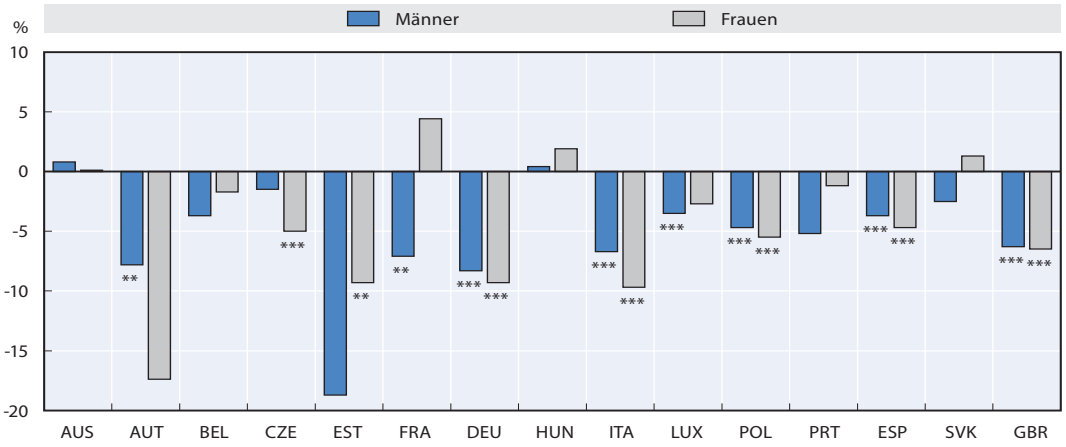
Demgegenüber haben beide Indizes der Beschäftigungsschutzbestimmungen für das wahrgenommene Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts von befristet Beschäftigten offenbar den gleichen Stellenwert. In der Tat ist die Wahrscheinlichkeit, dass befristet Beschäftigte ihr Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts als hoch einstufen, in Ländern mit unterdurchschnittlichem EPRC- und EPT-Index um 12 Prozentpunkte, in Ländern mit überdurchschnittlichem EPRC- und unterdurchschnittlichem EPT-Index um 17 Prozentpunkte, in Ländern mit unterdurchschnittlichem EPRC- und überdurchschnittlichem EPT-Index um 15 Prozentpunkte und in Ländern, in denen beide Indizes über dem Durchschnitt liegen, um 19 Prozentpunkte höher als unter regulär Beschäftigten[42].

Da restriktive Beschäftigungsschutzbestimmungen jede Form der Einstellung erschweren, überrascht es wahrscheinlich nicht, dass die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Beschäftigungsschutzes in unbefristeten Arbeitsverhältnissen für die Arbeitsplatzsicherheit eine bedeutendere Rolle spielen, wenn der Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit Rechnung getragen wird. Erstaunlicher dürfte es indessen sein, dass im Hinblick auf die Wahrnehmung des Risikos, seinen Arbeitsplatz innerhalb von sechs Monaten nach dem Erhebungsdatum zu verlieren, den Beschäftigungsschutzbestimmungen in befristeten Arbeitsverhältnissen eine Schlüsselrolle zukommt. Gleichwohl sorgen gesetzliche Bestimmungen, die die Dauer von befristeten Arbeitsverträgen begrenzen – durch eine Senkung der Höchstdauer und/oder Erschwerung von Verlängerungen – unweigerlich für eine Verkürzung der Beschäftigungsphasen befristeter Arbeitskräfte, deren Vertrag nicht in einen unbefristeten umgewandelt wird. Auch wenn mit diesen Bestimmungen dann zwar das Ziel einer Verringerung der Zahl befristeter Arbeitsverträge – und vielleicht auch eine Erhöhung der Umwandlungsquoten – erreicht wird, haben sie möglicherweise die negative Auswirkung, das Ausmaß der Arbeitsplatzunsicherheit all jener befristet Beschäftigten zu erhöhen, deren Aussichten auf eine Vertragsumwandlung gering sind. Bestätigt wird diese Hypothese anscheinend durch ökonometrische Schätzungen der Wechselwirkungen zwischen den quantitativen BSB-Indikatoren und Dummy-Variablen für die Vertragsform (OECD, 2014b). Werden zwei getrennte EPT-Indikatoren (einer, der sich auf die Dauer/Verlängerung von Verträgen bezieht, und ein anderer, der andere Aspekte der Bestimmungen abdeckt[43]) für die Wahrnehmung des Risikos des Arbeitsplatzverlusts durch befristet Beschäftigte erstellt, so ist tatsächlich allein der EPT-Indikator relevant, der sich auf die Bestimmungen zur Vertragsdauer bezieht.

Selbstverständlich kann dieses geringere Niveau der Arbeitsplatzsicherheit bei atypischen Arbeitsverträgen auf unterschiedliche Präferenzen zurückzuführen sein, wobei weniger risikoaverse Personen eher befristete Arbeitsplätze wählen, wenn diese besser bezahlt werden[44]. In der Tat sind Belege dafür vorhanden, dass Arbeitskräfte bereit sind, für größere Arbeitsplatzsicherheit Nachteile wie ein niedrigeres Gehalt in Kauf zu nehmen. Böckermann et al. (2011) belegen beispielsweise, dass finnische Unternehmen mit höheren Fluktuationsraten zugleich auch höhere Gehälter zahlen, ohne jedoch festzustellen, dass zwischen einer hohen Fluktuationsrate und der Arbeitsplatzzufriedenheit ein unabdingbarer kausaler Zusammenhang besteht[45]. Desgleichen zeigen Bassanini et al. (2013), dass sich das Verdienstgefälle zwischen Familienunternehmen und Nichtfamilienunternehmen in Frankreich ausschließlich durch die geringere Neigung der Familienunternehmen zur Entlassung von Mitarbeitern erklären lässt. In Bezug auf die befristet Beschäftigten geht aus einigen Studien hervor, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses in sehr spezifischen Berufen (wie Krankenpflegekräfte, IT-Programmierer sowie generell gut bezahlte Arbeitsplätze; vgl. z.B. Theodore und Peck, 2013, sowie Bosio, 2014) oder für bestimmte Arbeitnehmerkategorien (junge Arbeitskräfte zu Beginn ihrer Berufslaufbahn, vgl. z.B. Böheim und Cardoso, 2009) einen geringen Lohnvorteil bietet. Generell lassen die vorhandenen Informationen aber vermuten, dass befristet Beschäftigte Verdienstnachteile erfahren oder zumindest keine Verdienstvorteile haben (vgl. OECD, 2014, für Hinweise auf weiterführende Informationen). In Abbildung 4.12 werden Schätzungen der fixen Effekte des Verdienstgefälles zwischen regulär und nichtregulär Vollzeitbeschäftigten dargestellt. Diese Schätzungen bestätigen die Erkenntnisse aus diesen Arbeiten, wonach in zwei Dritteln der 15 Länder, für die Daten zur Verfügung stehen, atypische Beschäftigungsverhältnisse mit einem deutlichen Verdienstnachteil für vollzeitbeschäftigte Männer oder Frauen oder diese beiden Kategorien zusammengenommen assoziiert werden. Nur in zwei Ländern (Australien und Ungarn) scheinen die Löhne und Gehälter der Männer und Frauen in

Abbildung 4.12 **Lohnnachteile für atypisch Beschäftigte**

Geschätzter Lohnunterschied zwischen atypisch und unbefristet Vollzeitbeschäftigten



Anmerkung: Die Abbildung gibt die geschätzte durchschnittliche Differenz beim Stundenlohn zwischen atypisch und unbefristet Vollzeitbeschäftigten in Prozent des Gehalts der Letztgenannten wieder. Die Schätzwerte werden anhand eines linearen Modells mit fixen Effekten des Logarithmus des Stundenlohns ermittelt, das zudem Dummy-Variablen für fünf Altersgruppen, drei Bildungsniveaus, den Familienstand, Kinder unter 13 Jahren und gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie den geografischen Standort und den Faktor Zeit enthält. Gelegenheitsarbeiter gehören zur Kategorie der atypisch Beschäftigten.

***, **: signifikant bei 1% bzw. 5%.

Quelle: OECD (2014), *Job, Wages and Inequality*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst, auf der Basis des British Household Panel Survey (BHPS) 1992-2008 für das Vereinigte Königreich, des Deutschen Sozio-oekonomischen Panels für Deutschland, von Eurostat-Daten über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2004-2009 für andere europäische Länder, der Household Income and Labour Dynamics (HILDA) 2001-2009 für Australien und des Korean Labour and Income Panel (KLIPS) 1999-2008 für Korea.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132773

atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Durchschnitt nicht geringer zu sein als dies in regulären Beschäftigungsverhältnissen der Fall ist. Alles in allem gibt es offenbar keine Belege dafür, dass nichtregulär Beschäftigte für ihre geringere Arbeitsplatzsicherheit durch höhere Löhne entschädigt werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse: „Sprungbretter" oder „Fallen"?

Die im vorangegangenen Unterabschnitt festgestellten Unterschiede lassen vermuten, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und das Lohnniveau im Durchschnitt schlechter abschneiden, selbst wenn die Situation in den einzelnen Ländern und je nach Vertragsform unterschiedlich ist. Daher ist es wichtig, die Dynamik individueller Berufslaufbahnen zu untersuchen und zu analysieren, ob diese Nachteile von Dauer sind (von einer Lebenszyklusperspektive aus betrachtet) und ob atypische Beschäftigungsverhältnisse mit Scarring-Effekten verbunden sind.

In der Fachliteratur zur Dynamik von Karrierepfaden, die Phasen der atypischen Beschäftigung enthalten, wird mit am häufigsten die Frage gestellt, ob es sich bei den befristeten Arbeitsplätzen um „Sprungbretter" in stabilere Beschäftigungsverhältnisse handelt. Erhöht die Annahme eines befristeten Stellenangebots für arbeitslose und insbesondere junge, unerfahrene Kräfte die Chance, letztlich ein stabiles Beschäftigungsverhältnis zu finden? Oder wäre es besser, arbeitslos zu bleiben und weiterhin direkt nach einem festen Beschäftigungsverhältnis zu suchen? Im Kern geht es bei diesen Fragen darum, herauszufinden, ob die Annahme eines befristeten Arbeitsangebots die betreffende Person

dazu verurteilt, in Formen der atypischen Beschäftigung zu verweilen, was bedeuten würde, dass befristete Arbeitsverhältnisse eine „Falle" darstellen? Einerseits verschafft der rasche Übergang aus der Arbeitslosigkeit in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis Arbeitskräften Berufserfahrung, sie bekommen Zugang zu informellen Netzwerken und verbessern ihr Humankapital – oder verhindern zumindest, dass sich dieses verschlechtert. Wie in Cockx und Piccio (2012) dargelegt, kann eine Person durch die Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung auch ihre Motivation unter Beweis stellen. Außerdem können Arbeitskräfte durch die wiederholte Annahme von Zeitarbeitsverträgen vielseitige Erfahrungen sammeln, wodurch sich für sie die Wahrscheinlichkeit erhöht, in Zukunft bessere und stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu finden. Andererseits kann die Annahme befristeter Beschäftigungsangebote zur Folge haben, dass sich die Arbeitskräfte weniger anstrengen, eine Festanstellung zu bekommen, was den Eintritt in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hinauszögern würde. Gleichzeitig kann die Annahme von Kurzzeitverträgen auch als Zeichen für wenig Ehrgeiz oder geringere Produktionskapazitäten interpretiert werden. Da befristete Arbeitsverhältnisse von kürzerer Dauer sind, erfüllen befristet Beschäftigte außerdem am Ende ihres Vertrags manchmal nur mit Mühe die Anspruchskriterien für den Bezug von Arbeitslosenleistungen, so dass sie bei der Suche nach der nächsten Stelle erheblich größeren finanziellen Sachzwängen unterliegen. Da es generell einfacher ist, erneut eine befristete Beschäftigung zu finden, sind laut Berton und Garibaldi (2012) Arbeitskräfte, die nach Beendigung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos werden, eher dazu geneigt, das erste Stellenangebot anzunehmen, auch wenn es befristet ist, was letzten Endes dazu führt, dass sie mehrere Phasen der atypischen Beschäftigung aneinanderreihen[46]. Dadurch, dass Zeitarbeitskräfte weniger Zeit in Beschäftigung verbringen, sammeln sie wahrscheinlich auch weniger Berufserfahrung, so dass sie mit der Zeit gegenüber den unbefristet Beschäftigten in Rückstand geraten. Darüber hinaus wurde in Studien zur beruflichen Weiterbildung häufig angeführt, dass befristet Beschäftigte generell weniger an arbeitgeberfinanzierten Schulungen teilnehmen, da ihre Beschäftigungsverhältnisse erwartungsgemäß von kürzerer Dauer sind und der Arbeitgeber daher weniger Zeit hat, die Fortbildungskosten wieder hereinzubekommen (vgl. auch Booth et al., 2002; Bassanini et al., 2007). Dennoch sind die theoretischen Schlussfolgerungen hinsichtlich der Auswirkungen der erwarteten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf arbeitgeberfinanzierte Schulungen nicht eindeutig, da Fortbildungen auch als Selektionsinstrument für Zeitarbeitskräfte genutzt werden können (Autor, 2001), und für Unternehmen, die in Bezug auf ihr Schulungsangebot einen guten Ruf haben, ist es u.U. interessant, Zeitarbeitskräfte einzustellen und ihnen eine allgemein verwertbare Weiterbildung anzubieten[47], da dieses Schulungsangebot ihnen, wenn auch nur für einen begrenzten Zeitraum, die Möglichkeit bietet, bessere Arbeitskräfte anzuwerben (Moen und Rosen, 2004).

All diese Fragen lassen sich u.a. anhand eines Vergleichs der Schätzwerte für die Übergänge aus atypischer Beschäftigung in feste Beschäftigungsverhältnisse mit den geschätzten Übergängen aus Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung untersuchen[48]. Unter Berücksichtigung der individuellen Heterogenität wird in OECD (2014a) beispielswiese festgestellt, dass in allen in Abbildung 4.9 weiter oben aufgeführten Ländern, außer Frankreich, die Wahrscheinlichkeit der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung in einem beliebigen Jahr unter den Arbeitskräften deutlich größer ist, die ein Jahr zuvor noch befristet beschäftigt waren, als unter Arbeitslosen[49]. Dieser Ansatz trägt aber nicht der Zeit Rechnung, die Arbeitslose vor der Annahme eines befristeten Stellenangebots in die Arbeitsuche investiert haben. In der Praxis untersuchen die meisten jüngeren Studien zu dieser Thematik den Pool an Arbeitslosen zu einem bestimmten Zeitpunkt und analysieren, welche Folgen die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses – im Gegensatz zum

Verbleib in Arbeitslosigkeit auf der Suche nach einer unbefristeten Beschäftigung – auf die Wahrscheinlichkeit hat, mehrere Monate oder Jahre später in einem regulären Beschäftigungsverhältnis zu stehen, was zu nuancierteren Ergebnissen führt. Während Heinrich et al. (2005) feststellen, dass in Missouri und North Carolina Sozialhilfeempfänger, die an Programmen zur Förderung des Übergangs von Leistungsbezug in Erwerbstätigkeit teilnahmen und über eine Zeitarbeitsfirma in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden, im Verlauf der nachfolgenden zwei Jahre wesentlich mehr verdienten und mit größerer Wahrscheinlichkeit nicht von Sozialhilfe abhängig waren als Personen, die keine Beschäftigung aufnahmen, kamen andere Studien zu weniger klaren Schlussfolgerungen. Unter Verwendung von Schätzwerten aus dem Propensity Score Matching (PSM)-Verfahren zur Bereinigung der Ergebnisse um die beobachtbare Heterogenität stellt Hagen (2003) fest, dass in Deutschland die Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu einem gegebenen Zeitpunkt, statt weiter nach einer unbefristeten Beschäftigung zu suchen, die Wahrscheinlichkeit erhöht, zwei Jahre später einen unbefristeten Vertrag zu haben, beobachtet aber zugleich, dass dieser Effekt nach vier Jahren nicht mehr vorhanden ist. De Graaf-Zijl et al. (2011) führen anhand eines mehrstufigen Verweildauermodells Schätzungen für arbeitslose niederländische Arbeitskräfte durch und stellen zwischen Personen, die in der Vergangenheit befristet beschäftigt waren, und Personen, die es nicht waren, in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, innerhalb von 72 Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überzuwechseln, keine signifikanten Unterschiede fest. Indessen schätzen sie, dass die Ausübung einer befristeten Beschäftigung bei Zuwanderern positive Auswirkungen hat. Unter Einsatz einer ähnlichen Methode untersuchen Kvasnicka (2009) sowie Jahn und Rosholm (2014) den Effekt der Arbeitnehmerüberlassung durch Zeitarbeitsfirmen auf den Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in Deutschland und Dänemark. Die Studie für Deutschland kommt zu dem Ergebnis, dass die Annahme eines Leiharbeitsverhältnisses die Chancen einer späteren Festeinstellung für Arbeitslose in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren nach dem Leiharbeitsverhältnis nicht erhöht. Die dänische Studie ergibt, dass Leiharbeitsverhältnisse Arbeitskräften helfen, in der Zeit der Überlassung selbst eine unbefristete Beschäftigung zu finden, danach ist der Effekt aber nicht mehr zu beobachten – außer bei Zuwanderern (vgl. auch Jahn und Rosholm, 2013) –, und wird für Frauen sogar negativ. Desgleichen haben Casquel und Cunyat (2008) unter Verwendung spanischer Daten ein Verweildauermodell für befristete Beschäftigungsverhältnisse geschätzt und herausgefunden, dass befristete Arbeitsverträge nur bei Personen mit höherem Bildungsniveau, nicht aber bei jungen Menschen, Frauen und weniger gebildeten Kräften in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis münden.

Alles in allem scheint die neuere empirische Literatur mit wenigen Ausnahmen den Schluss nahe zu legen, dass zumindest für eine große Gruppe von Arbeitskräften die Annahme eines befristeten Arbeitsangebots die Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz in der Folgezeit nicht reduziert, sondern in manchen Fällen sogar erhöht. Das steht mit der Tatsache im Einklang, dass befristete Arbeitsverträge unter jungen Menschen wesentlich stärker verbreitet sind, während ihre Häufigkeit unter Arbeitskräften im besten erwerbsfähigen Alter in den meisten OECD-Ländern (vgl. Abschnitt 1 weiter oben) weit geringer ist, was darauf hindeutet, dass zahlreiche junge Arbeitsmarktneuzugänge ihr Erwerbsleben zunächst mit einem befristeten Vertrag beginnen, es ihnen dann aber gelingt, in ein stabileres Beschäftigungsverhältnis überzuwechseln. Wie von Autor und Houseman (2010) unterstrichen wurde, sind die oben genannten Studien nicht in der Lage, alle Quellen der Heterogenität zu berücksichtigen. Insbesondere die Gründe, die den Einzelnen dazu bewegen, ein befristetes Beschäftigungsangebot anzunehmen oder abzulehnen, hängen wahrscheinlich mit individuellen Merkmalen zusammen, die letztlich

die berufliche Laufbahn einer Person entscheidend mitbestimmen. Um dieser Quelle der unbeobachtbaren Heterogenität Rechnung zu tragen, bedarf es Instrumentenvariablen. Autor und Houseman (2010) untersuchen die zufällige turnusmäßige Zuweisung von Sozialhilfeempfängern an gemeinnützige Diensteanbieter im Rahmen des Programms zur Förderung des Übergangs von Leistungsbezug in Erwerbstätigkeit in Detroit, da diese es ihnen ermöglicht, die unterschiedliche Neigung und Bereitschaft der Anbieter zum Rückgriff auf befristete Beschäftigungsverhältnisse und Direkteinstellungen als Instrument zur Evaluierung der sich aus den verschiedenen Situationen ergebenden Arbeitsmarktergebnisse zu nutzen. Sie stellten fest, dass in den ersten sieben Quartalen nach der Programmteilnahme sich die über Zeitarbeitsfirmen vermittelten Arbeitskräfte im Hinblick auf die von ihnen ausgeübte berufliche Tätigkeit und den Arbeitsverdienst in einer deutlich schlechteren Lage befanden als jene, die direkt eingestellt wurden oder keine Erwerbstätigkeit aufnahmen. Interessanterweise entsprechen die Schätzwerte, die ohne den Einsatz von Instrumentenvariablen ermittelt wurden, denen von Heinrich et al. (2005), was stark darauf hindeutet, dass die weiter oben dargelegten Schätzungen nach oben verzerrt sein können – d.h. eine Bias zu Gunsten eines positiven Effekts befristeter Arbeitsverhältnisse aufweisen.

Die bisher ausgewertete Fachliteratur zur Sprungbrett-Hypothese beleuchtet diese Thematik unter einem sehr engen Blickwinkel, indem sie sich auf die Frage konzentriert, welche Wahl für einen Arbeitslosen angesichts des institutionellen Umfelds die beste ist. Es wäre indessen gewagt, anhand der Ergebnisse dieser Studien Schlussfolgerungen in Bezug auf die Sachdienlichkeit von Bestimmungen zu ziehen, die die Befristung von Arbeitsverhältnissen erleichtern oder erschweren. Um herauszufinden, ob befristete Arbeitsverhältnisse effektive Sprungbretter in eine Beschäftigung sind, existiert eine andere, aus arbeitsmarktpolitischer Sicht zweckmäßigere Methode, die darin besteht, zu beurteilen, ob eine Reform, die die Attraktivität befristeter Beschäftigungsverhältnisse erhöht, einer rascheren Integration der Arbeitskräfte in Beschäftigung und insbesondere in stabile Arbeitsverhältnisse Vorschub leistet. Eine der wenigen Studien, die sich mit dieser Frage auseinandersetzen, ist die von Garcia-Perez et al. (2014), in der das quasi-natürliche Experiment der Liberalisierung der befristeten Arbeitsverträge in Spanien 1984 ausgewertet wird, um anhand des Verfahrens der Regressions-Diskontinuität (RD-Analyse) die unterschiedlichen Arbeitsmarktergebnisse verschiedener Kohorten von Sekundarschulabbrechern zu untersuchen, die das Mindesterwerbsalter kurz vor oder kurz nach der Reform erreichten. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, das in den 20 Jahren nach der Reform die Kohorten, die nach der Reform in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, im Durchschnitt sowohl mehr Phasen der Beschäftigung als auch mehr Phasen der Arbeitslosigkeit aufwiesen, was auf ein häufigeres Hin- und Herwechseln zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit hindeutet. Insgesamt wird geschätzt, dass die Angehörigen dieser Kohorten auf Grund der Reform etwa 300 Tage weniger gearbeitet haben. Mit anderen Worten legt dieses Ergebnis den Schluss nahe, dass eine Vereinfachung des Zugangs zum Arbeitsmarkt über befristete Arbeitsverhältnisse die Arbeitsmarktsituation des Einzelnen nicht verbessert, sondern faktisch die Arbeitsmarktaussichten junger Menschen in Spanien eher eintrübt. Es versteht sich von selbst, dass diese Beobachtungen vielleicht nur auf den spanischen Kontext zutreffen und es weiterer Forschungsarbeiten zu dieser Thematik bedarf, bevor definitive Schlussfolgerungen gezogen werden können[50].

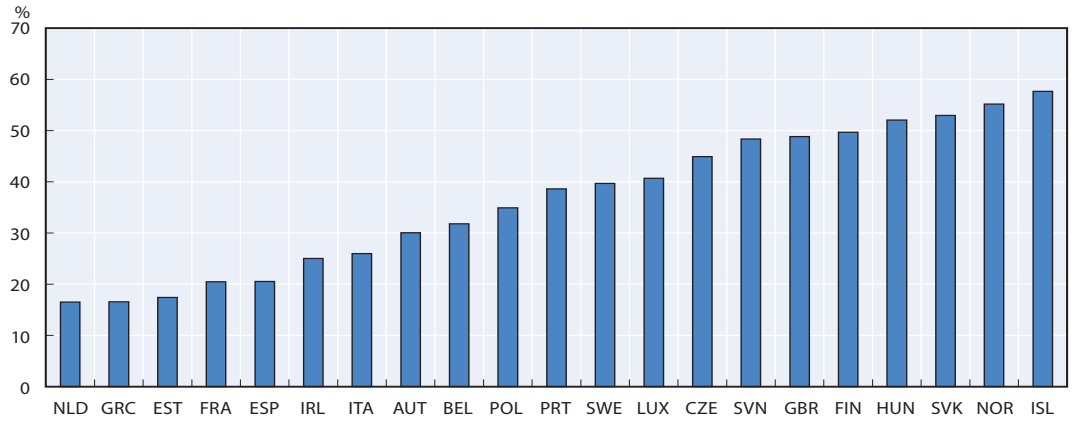
Ein befristeter Arbeitsplatz kann zugleich für einige Personen ein Sprungbrett und für andere eine Falle darstellen, wenn manche Arbeitskräfte in die Lage geraten, über mehrere Jahre zwischen befristeter Beschäftigung und Arbeitslosigkeit hin- und herzuwechseln. So waren z.B. EU-SILC-Daten zufolge in nahezu allen europäischen Ländern, für die Daten

zur Verfügung stehen, weniger als 50% der Arbeitskräfte, die in einem bestimmten Jahr einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, drei Jahre später vollzeitbeschäftigt (Abb. 4.13)[51]. Obwohl diese Angaben den Unterschieden zwischen einzelnen Personen nicht Rechnung tragen und bei der Interpretation daher Vorsicht geboten ist, deuten sie dennoch auf ein hohes Maß an Persistenz hin, da Übergänge von einer dauerhaften in eine vorübergehende Beschäftigung generell sehr selten sind[52,53].

In einigen Studien wurden die Lock-in-Effekte über einen längeren Zeithorizont gründlicher geschätzt, und es wurde ein signifikant hoher Verbleib in atypischer Beschäftigung nachgewiesen. Esteban-Pretel et al. (2011) verwenden beispielsweise ein strukturelles Modell zur Analyse der Berufslaufbahn junger japanischer Hochschulabsolventen und kommen zu dem Ergebnis, dass Arbeitskräfte, die ihre berufliche Laufbahn innerhalb eines Monats nach ihrem Abschluss in einem befristeten Arbeitsverhältnis begonnen hatten, 10-15 Jahre später mit geringerer Wahrscheinlichkeit in einem festen Beschäftigungsverhältnis standen als jene, die mit einer Phase der Arbeitslosigkeit ins Berufsleben starteten, wenngleich dieser Effekt nach 20 Jahren nicht mehr zu beobachten ist[54]. Auf der Basis von Sozialversicherungsdaten stellen Toharia und Cebrian (2007) fest, dass etwa 21,4% der spanischen Arbeitskräfte, die in einem beliebigen Jahr einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, fünf Jahre später noch immer befristet beschäftigt waren und in der Zwischenzeit auch nie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen. Conde-Riuz et al. (2011) kommen unter Verwendung von jüngeren Daten aus derselben Quelle zu dem noch erstaunlicheren Ergebnis, dass praktisch alle Personen, die vor dem Alter von 21 Jahren ins Erwerbsleben starteten, zunächst in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis standen und 20 Jahre später etwa 40% von ihnen noch immer befristet beschäftigt waren. Unter Verwendung von Daten der italienischen Sozialversicherung zeigen Berton et al. (2007), dass nur 48% der jungen Hochschulabsolventen, die ihr Erwerbsleben mit einem klassischen befristeten Arbeitsvertrag begannen, fünf Jahre später in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen,

Abbildung 4.13 **Drei-Jahres-Übergangsraten von befristeter in unbefristete Beschäftigung**

Prozentualer Anteil der 2008 befristet Beschäftigten, die 2011 unbefristet vollzeitbeschäftigt waren



Anmerkung: Die Angaben beziehen sich für die Tschechische Republik, Frankreich, Griechenland, Schweden und das Vereinigte Königreich auf den Zeitraum 2007-2010; für Norwegen und die Slowakische Republik auf die Jahre 2006-2009; und für Irland auf den Zeitraum 2005-2008.

Quelle: Schätzungen des OECD-Sekretariats auf der Basis der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), 2005-2011.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132792

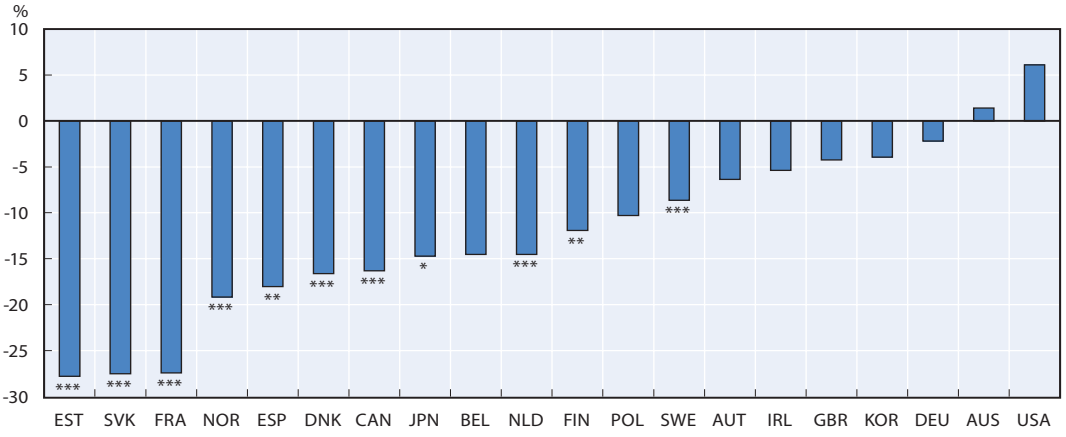
während 22% nach wie vor nichtregulär beschäftigt waren und der übrige Teil arbeitslos oder nicht mehr in der Erwerbsbevölkerung war[55]. Darüber hinaus haben Booth et al. (2002) die langfristigen Effekte der befristeten Beschäftigung auf die Löhne und Gehälter untersucht. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Annahme eines befristeten Arbeitsvertrags zu Beginn der beruflichen Laufbahn bei britischen Männern zu einem dauerhaften Lohnnachteil führt – nicht aber bei Frauen.

In einigen Studien wurde ferner hervorgehoben, dass eine Phase der befristeten Beschäftigung den Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zwar möglicherweise erleichtert, dies bei einer Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverhältnisse aber nicht unbedingt der Fall ist. So stellt Gagliarducci (2005) in Bezug auf italienische Hochschulabsolventen fest, dass die Wahrscheinlichkeit, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erreichen, umso geringer ist, je mehr Zeit in befristeten Arbeitsverhältnissen verbracht wurde und je zahlreicher die bisherigen Beschäftigungserfahrungen waren. Dies deutet darauf hin, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse unerfahrenen Arbeitskräften Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen und ein Sprungbrett in Richtung stabilerer Beschäftigungsverhältnisse darstellen können, sofern es den Arbeitnehmern gelingt, rasch einen Weg aus der befristeten Beschäftigung zu finden. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Garcia-Perez und Muñoz-Bullón (2011) für Spanien sowie Cockx und Picchio (2012) für Belgien. Allerdings nuanciert Rebollo-Sanz (2011) die entsprechenden Aussagen für Spanien, indem er aufzeigt, dass wiederholte Phasen der befristeten Beschäftigung besonders negative Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit haben, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen, wenn sie in ein und demselben Unternehmen absolviert werden.

Insgesamt scheint die empirische Literatur zu bestätigen, dass es zwar eine beachtliche Zahl an atypisch Beschäftigten gibt, die auf der Suche nach einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sind (vgl. Abb. 4.3 weiter oben), es ihnen aber schwer fällt, ihrem prekären Status zu entkommen und in unbefristete, reguläre Beschäftigungsverhältnisse überzugehen. Wie weiter oben erörtert wurde, könnte der ungleiche Zugang zu arbeitgeberfinanzierten Schulungen eine der Hauptursachen für diese Situation sein. Eine entscheidende Schwierigkeit bei der Evaluierung der Auswirkungen der Vertragsform auf die betriebsinterne Weiterbildung besteht darin, dass bei Arbeitskräften, deren produktive Fähigkeiten weniger gut ausgebildet sind, sowohl die Wahrscheinlichkeit geringer ist, dass sie in einem regulären, unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen als auch, dass sie Zugang zu arbeitgeberfinanzierten Schulungen bekommen, die an die jeweilige Vertragsform geknüpft sind. Da sich diese Kapazitäten nicht messen lassen, besteht die Gefahr, dass auf der Schulungsebene getroffene Entscheidungen zu Unrecht dem Vertragstyp zugeschrieben werden, während sie in der Realität den unbeobachteten Fertigkeiten zuzuschreiben sind. Eine Möglichkeit zur Lösung dieses Problems ist die Einführung einer Proxy-Variable, die die unbeobachteten Fähigkeiten und Fertigkeiten erfassen kann, gleichzeitig aber von der arbeitgeberfinanzierten Schulung isoliert bleibt. Zu diesem Zweck können Variablen für kognitive Fähigkeiten der OECD-Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) herangezogen werden. In der Tat sind diese Fähigkeiten und Fertigkeiten hinreichend allgemeiner Natur, so dass als gesichert gelten kann, dass sie vor dem Eintritt ins Erwerbsleben erworben wurden und wohl nicht durch arbeitgeberfinanzierte Schulungen beeinflusst sind (vgl. OECD, 2014b). Daher ermöglicht es eine Evaluierung des Zusammenhangs zwischen Vertragsform und Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten Schulungsmaßnahmen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Lese- und Mathematikkompetenzen des Einzelnen, die Ergebnisse im Sinn eines Kausalzusammenhangs zu interpretieren[56].

Abbildung 4.14 **Befristet Beschäftigte und arbeitgeberfinanzierte Schulungen**

Geschätzter Effekt des Status der befristeten Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten Schulungen, in Prozent, 2012



Anmerkung: Geschätzter prozentualer Unterschied zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten oder -organisierten Schulungen im Jahr vor der Erhebung. Die Schätzung erfolgte nach Bereinigung um die Ergebnisse in Lesekompetenz und Mathematik sowie unter Einbeziehung von Dummy-Variablen für das Geschlecht, im Inland Geborene, neun Altersgruppen, neun Berufe, neun Kategorien der Beschäftigungsdauer und fünf Unternehmensgrößenklassen. Im Fall Belgiens beziehen sich die Daten ausschließlich auf Flandern, beim Vereinigten Königreich nur auf England und Nordirland.
***, **, *: signifikant bei 1%, 5% bzw. 10% – auf der Basis robuster Standardfehler.

Quelle: OECD-Erhebung der Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2013.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132811

Im Durchschnitt der Länder, für die diese Analyse durchgeführt werden kann (OECD, 2014b) verringert die Tatsache, in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis zu stehen, die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten Schulungen um 14% (Abb. 4.14). In der Hälfte dieser Länder hat der Vertragstyp einen bedeutenden negativen Effekt auf die Fortbildungsteilnahme. In Estland, Frankreich und der Slowakischen Republik erreicht der negative Effekt 27%. Darüber hinaus liegen die punktuellen Schätzungen in einer Reihe von Ländern bei über 5%, was darauf hindeutet, dass der in einigen Fällen festgestellte Signifikanzmangel einzig und allein auf den geringen Stichprobenumfang zurückgeführt werden kann. In der Tat wird nur in zwei Ländern (Australien und die Vereinigten Staaten) ein positiver, aber statistisch nicht signifikanter Effekt des befristeten Arbeitsstatus auf die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen beobachtet[57]. Alles in allem deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass befristet Beschäftigte im Durchschnitt mit geringerer Wahrscheinlichkeit an arbeitgeberfinanzierten Schulungen teilnehmen als ihre Kollegen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. In dem Maße, wie die Teilnahme an Fortbildungen die produktiven Fähigkeiten der Arbeitskräfte erhöht, führt diese Situation mit der Zeit dazu, dass sich der Abstand zwischen den Kompetenzen der regulär und der atypisch Beschäftigten vergrößert (vgl. Abschnitt 1), so dass sich der Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis mit zunehmendem Alter und fortschreitender Berufslaufbahn immer schwieriger gestaltet.

4. Politikoptionen zur Verringerung der Arbeitsmarktsegmentierung

In den vorangegangenen Abschnitten wurde gezeigt, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen in den meisten Ländern je nach Vertragsform sehr stark abweichen. Der Wirtschaftstheorie und den bisherigen empirischen Belegen zufolge werden Arbeitgebern in Ländern mit strengen Beschäfti-

gungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte und niedrigen Kosten bei Beendigung atypischer Beschäftigungsverhältnisse starke Anreize geboten, atypische Beschäftigungsverhältnisse als Puffer zur Anpassung des Personalbestands an Nachfragefluktuationen zu nutzen (Kasten 4.4). Wie im vorangegangen Abschnitt hervorgehoben wurde, können überdies befristete Arbeitsplätze zwar für einige Arbeitskräfte ein Sprungbrett in Richtung stabile Beschäftigung darstellen, während andere in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gefangen bleiben, mit schwindender Hoffnung, dieser prekären Lage eines Tages zu entkommen.

Diese fortbestehenden Unterschiede stellen aber nicht nur unter dem Aspekt der Gerechtigkeit ein Problem dar, sondern führen auch aus Effizienzsicht zu suboptimalen Ergebnissen. So besteht die Gefahr, dass ein stark zweigeteilter Arbeitsmarkt zu einem Anstieg der Zahl der Arbeitskräfte führt, deren Arbeitsmotivation geringer ist und die weniger Flexibilität und Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben zeigen. Entsprechend investieren die Unternehmen wahrscheinlich weniger in ihre Mitarbeiter, wenn sie nicht fest damit rechnen können, über einen hinreichenden Zeitraum zu verfügen, um die Investitionskosten wieder hereinzubekommen, wie sich anhand des geringeren Zugangs zu arbeitgeberfinanzierten Schulungen für Zeitarbeitskräfte zeigt (vgl. Abschnitt 3). In Übereinstimmung hiermit deuten Erkenntnisse mehrerer in Spanien in den vergangenen zwanzig Jahren umgesetzter Arbeitsmarktreformen ebenfalls darauf hin, dass der große Unterschied zwischen den Bestimmungen für unbefristete und befristete Arbeitsverträge und der sich daraus ergebende weitreichende Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge das Wachstum der Multifaktorproduktivität verlangsamt (Dolado et al., 2012). Die empirischen Daten lassen zudem den Schluss zu, dass Länder, die partielle Reformen der Beschäftigungsschutzbestimmungen durchgeführt haben, in deren Rahmen die Bestimmungen für befristete Beschäftigungsverhältnisse gelockert und die strengen Vorschriften für reguläre Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten wurden, tatsächlich ein langsameres Produktivitätswachstum verzeichneten (OECD, 2007; Bassanini et al., 2009).

Ferner besteht zwischen einem großen Anteil an befristet Beschäftigten und der Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarkts grundsätzlich eine negative Korrelation, da die Arbeitslosenzahlen in einem Umfeld befristeter Arbeitsverhältnisse sehr viel stärker auf Produktionsschocks reagieren, was wiederum den konjunkturell bedingten Anstieg der Einkommensungleichheit erhöht (OECD, 2012). So war beispielsweise der drastische Anstieg der Arbeitslosigkeit in Spanien während der jüngsten Krise im Wesentlichen der Vernichtung befristeter Arbeitsplätze zuzuschreiben (OECD, 2014c). Der Wirtschaftstheorie zufolge führen diese Formen der Fluktuation im Großen und Ganzen zu Ineffizienz. Sind die mit der Beendigung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen verbundenen Kosten gering oder halten sie sich in Grenzen, sehen sich die Unternehmen dazu veranlasst, übermäßig viele dieser Beschäftigungsverhältnisse aufzulösen, da sie die durch ihre Entscheidungen bedingten sozialen Kosten im Hinblick auf den drastischen Anstieg der Zahl der Arbeitsuchenden und die Steuermindereinnahmen sowie Mehrausgaben für Arbeitslosen- und sonstige Sozialleistungen nicht internalisieren (Feldstein, 1976; Cahuc und Zylberberg, 2008).

Aus all diesen Gründen ist der Abbau der Arbeitsmarktspaltung zwischen Arbeitskräften mit unterschiedlichen Vertragsformen ein Kernziel all jener OECD-Länder, in denen diese Spaltung stärker ausgeprägt und langfristiger Natur ist. Selbst wenn die Gründe für die Segmentierung des Arbeitsmarkts komplex und die Arbeitsmarktbestimmungen nur eine der Ursachen sind, können Reformen der Beschäftigungsschutzbestimmungen dennoch effektiv zu einer Verringerung der Arbeitsmarktdualität beitragen (Kasten 4.4).

Kasten 4.4 **Beschäftigungsschutzbestimmungen und Arbeitsmarktdualität**

Bei einer Liberalisierung des Einsatzes von befristeten Arbeitsverträgen und gleichzeitiger Beibehaltung strenger Beschäftigungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte ist theoretisch davon auszugehen, dass die Unternehmen unbefristet Beschäftigte durch befristet Beschäftigte ersetzen werden, so dass keine langfristigen Auswirkungen auf die Beschäftigung zu erwarten sind, da die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses am Ende eines befristeten Arbeitsvertrags mit geringeren Kosten verbunden ist (vgl. z.B. Boeri und Garibaldi, 2007; Bentolila et al., 2008). Darüber hinaus dürfte eine starke Asymmetrie zwischen den Beschäftigungsschutzbestimmungen (und manchmal auch dem Steuer- und Abgabenkeil) bei beiden Vertragsformen die Umwandlungsquote von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse verringern, so dass die befristeten Arbeitsverträge eher zu einer Falle als zu einem Sprungbrett in stabilere Beschäftigung werden (Boeri, 2011). Ferner ist angeführt worden, dass in einem Umfeld, in dem der Beschäftigungsschutz für Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen deutlich stärker ist als für Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen, die Gefahr besteht, dass der Lohndruck und mithin die Arbeitslosigkeit steigen (Bentolila und Dolado, 1994). So wird davon ausgegangen, dass die „Insider" in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ihre Lohnforderungen stellen können, ohne groß Gefahr zu laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, da etwaige negative Effekte auf die Beschäftigung hauptsächlich zu Lasten der befristet beschäftigten „Outsider" gehen (häufig junge Menschen und andere Arbeitskräfte mit wenig Berufserfahrung oder geringeren Kompetenzen). Generell zeigen diese Beobachtungen, dass der Effekt der Beschäftigungsschutzbestimmungen auf befristete Arbeitsverhältnisse nicht isoliert betrachtet werden kann, da dieser von der Strenge der Beschäftigungsschutzbestimmungen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen abhängt. In Ländern mit strengem Beschäftigungsschutz in unbefristeten Arbeitsverhältnissen lasten die Folgen von Beschäftigungsanpassungen hauptsächlich auf den befristet Beschäftigten (häufig junge Menschen und Vertreter anderer benachteiligter Gruppen) (Saint Paul, 1996). Insgesamt geht aus der Fachliteratur hervor, dass ein großer Unterschied zwischen den Bestimmungen für befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zur Entstehung einer dauerhaften Kluft unter Arbeitskräften in unterschiedlichen Vertragsformen im Hinblick auf die bestehenden und künftigen Arbeitsbedingungen beitragen dürfte. Im Zusammenhang mit diesem Phänomen ist häufig auch von vertraglicher *Segmentierung* oder *Dualität* die Rede.

Zahlreiche empirische Studien belegen, dass häufiger auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen wird, wenn die Kündigungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte rigide sind und weniger oft, wenn die arbeitsrechtlichen Bestimmungen Einstellungen und Verlängerungen im Rahmen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Grenzen halten. Lepage-Saucier et al. (2013) haben beispielsweise die Einstellungsmuster anhand einer länderübergreifenden Regressionsanalyse untersucht und festgestellt, dass Veränderungen der OECD-Indikatoren zu den Kündigungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte und den Einstellungsbedingungen für befristet Beschäftigte entgegengesetzte Auswirkungen auf den Anteil der befristet Beschäftigten unter den Neueinstellungen haben. Kahn (2010) verwendet Mikrodaten aus Langzeitstudien für neun europäische Länder und kommt zu dem Ergebnis, dass die jüngsten Politikreformen, die die Schaffung befristeter Arbeitsplätze erleichtern, die Wahrscheinlichkeit für die Arbeitnehmer erhöht haben, im Rahmen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eingestellt zu werden. Er findet aber keine Belege dafür, dass diese Reformen die Beschäftigung erhöht haben, sondern stellt vielmehr fest, dass sie unbefristete durch befristete Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen scheinen. In ähnlicher Weise haben sich mehrere Studien mit den großen Reformen in Spanien Anfang der 1980er Jahre auseinandergesetzt, mit denen befristete Arbeitsverhältnisse liberalisiert wurden, ohne die Kündigungskosten für unbefristet Beschäftigte zu verändern; sie kamen insgesamt zu dem Ergebnis, dass diese Reformen zu einem sehr starken Anstieg der befristeten und einem Rückgang der unbefristeten Beschäftigung geführt haben (vgl. Bentolila et al., 2008; Aguirregabiria und Alonso-Borrego, 2009). Die Daten aus Spanien zeigen ferner, dass die Umwandlungsquoten bei großen Unterschieden zwischen den für unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse geltenden Beschäftigungsschutzbestimmungen für beide Vertragsformen niedrig sind (z.B. Güell und Petrongolo, 2007), und bestätigen damit die Theorie der Arbeitsmarktdualität; Outsider gehen in der Regel von einem befristeten Beschäftigungsverhältnis ins nächste über, wohingegen Insider einen höheren Beschäftigungsschutz und eine größere Beschäftigungsstabilität genießen. Schließlich geht aus

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

mehreren Studien hervor, dass der Unterschied bei den Kosten für die Anpassung des Personalbestands zwischen den verschiedenen Vertragsformen sowohl den Anteil an befristet beschäftigten Arbeitskräften als auch die relative Instabilität befristeter Arbeitsverhältnisse erklärt (vgl. z.B. Goux et al., 2001). Insgesamt deuten diese Informationen darauf hin, dass unter Annahme sonst gleicher Bedingungen eine strenge Regulierung unbefristeter Verträge den Rückgriff auf befristete Verträge begünstigt (vgl. z.B. Boeri, 2011; Boeri und Van Ours, 2013; OECD, 2013a). Tatsächlich wurde ferner nachgewiesen, dass strenge Kündigungsschutzbestimmungen die Arbeitsplatz- und Arbeitskräftefluktuation generell verringern (OECD, 2010, sowie Bassanini und Garnero, 2013), aber zugleich auch eine höhere Fluktuation bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach sich ziehen (Centeno und Novo, 2012; Hijzen et al., 2013).

In der Praxis lässt sich dieses Ziel entweder durch eine Verschärfung der Bestimmungen für befristete Arbeitsverträge oder eine Lockerung der Bestimmungen für unbefristete Verträge oder beides erreichen.

Eine der Strategien zur Verringerung der Zweiteilung, die in der letzten Zeit in manchen Ländern mit strengen Kündigungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte verfolgt wurde, besteht darin, befristete Einstellungen zu erschweren und kostspieliger zu gestalten und zugleich die Entlassungskosten bei unbefristeten Verträgen unverändert zu lassen bzw. zu reduzieren (OECD, 2013a). Unter einer Reihe von Bestimmungen für unbefristete und befristete Arbeitsverhältnisse untersagt beispielsweise das im April 2013 in Kraft getretene neue slowenische Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse (Employment Relations Act) Arbeitgebern, über einen Zeitraum von mehr als zwei aufeinanderfolgenden Jahren einen Posten hintereinander mit verschiedenen befristet beschäftigten Arbeitskräften zu besetzen. Auch die Tschechische Republik, die Slowakische Republik und Spanien haben die kumulierte Höchstdauer von befristeten Arbeitsverträgen jüngst verkürzt, was allerdings nicht für die Einstellung mehrerer Personen für ein und denselben Posten gilt. Indessen haben Vorschriften, die Verlängerungen, Laufzeit und Geltungsbereich befristeter Arbeitsverträge einschränken, den Nachteil, dass sich ihre Durchsetzung als besonders schwierig erweisen könnte. Zur Durchsetzung von Beschäftigungsschutzbestimmungen kommt es eigentlich nur, wenn sich Arbeitskräfte ungerechtfertigt behandelt fühlen und Klage erheben. Während die potenziellen Kläger jedoch bekannt und in der Lage sind, im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung zu reagieren, lassen sich Verstöße gegen die Einstellungsregeln in befristeten Beschäftigungsverhältnissen hingegen sehr viel schwerer erkennen (vgl. z.B. Muñoz-Bullón, 2004). Daher sollte die Effektivität dieser Maßnahmen rigorosen Evaluierungen unterzogen werden. Wie in Abschnitt 3 aufgezeigt wurde, könnte sich eine zu restriktive Gestaltung der Einstellungsbestimmungen außerdem als kontraproduktiv erweisen, wenn sie das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit unter jenen Arbeitskräften erhöht, die nicht in der Lage sind, atypische Beschäftigungsverhältnisse als Sprungbrett in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu nutzen. Dasselbe gilt potenziell auch für Strategien, die eine selektive Anhebung der Sozialversicherungsbeiträge für befristete Beschäftigungsverhältnisse vorsehen, damit diese über dem Niveau liegen, das im Rahmen unbefristeter Verträge gilt – wie dies jüngst in Italien, Frankreich und Slowenien (vgl. Abschnitt 2) der Fall war –, falls die Entlassungskosten in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen unverändert bleiben.

Die Umsetzung flexibilitätssteigernder Reformen der Kündigungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte in Ländern, wo diese zu streng sind, dürfte den Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse bei Neueinstellungen erhöhen und den Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge nach und nach reduzieren, wenn sich diese nicht durch die Art

der damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten rechtfertigen lassen (vgl. Kasten 4.4 wegen eines kurzen Überblicks über diesbezügliche Arbeiten). Spaniens Erfahrungen im Anschluss an die Reform von 2012 sind insofern interessant, als die Reform die Entlassungskosten klar gesenkt hat, ohne die Bestimmungen für befristete Verträge zu verändern. Im Rahmen der Reform wurden insbesondere die Bedingungen für gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen neu definiert, die Höhe der Abfindung bei ungerechtfertigter Kündigung wurde von 45 Tagen auf 33 Tage je Dienstjahr reduziert und die Probezeit in kleinen und mittleren Unternehmen verlängert. Wenngleich sich die verfügbaren Daten nur auf das erste Jahr nach der Reformumsetzung beziehen und Spanien sich in dem betreffenden Jahr in einer sehr schwierigen wirtschaftlichen Lage befand, legt eine Studie der OECD (OECD, 2014c) den Schluss nahe, dass der Abschluss von etwa 25 000 neuen unbefristeten Arbeitsverträgen jeden Monat der Reform zuzuschreiben ist (was einem Anstieg des Anteils unbefristeter Verträge unter den Neuverträgen um 30% entspricht).

Andere Belege deuten indessen darauf hin, dass Reformen, die eine Lockerung der Auflagen bei Einzel- und Massenentlassungen zur Folge haben, wahrscheinlich die Zahl der Arbeitskräfte erhöhen, die auf Initiative des Arbeitgebers von Arbeitskräftemobilität betroffen sind (OECD, 2010). All jene, die ihren Arbeitsplatz im Gefolge dieser Reformen verlieren – ihn unter anderen Umständen aber nicht verloren hätten –, werden wahrscheinlich sowohl in der Phase der Arbeitsuche als auch am neuen Arbeitsplatz Einkommensverluste hinnehmen müssen (OECD, 2013a). Aus Gründen der Gerechtigkeit und aus wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten sollte mit diesen Reformen daher die Bereitstellung angemessener Arbeitslosengeldleistungen einhergehen, die allerdings mit strengen Pflichten im Hinblick auf die Arbeitsuche einhergehen und in gut konzipierte Aktivierungspakete integriert werden müssten, wie dies in der überarbeiteten Fassung der OECD-Beschäftigungsstrategie empfohlen wurde (OECD, 2006). Ein derartiges Reformpaket lässt sich aber möglicherweise insofern schwer umsetzen, als es eine erhebliche Zusatzbelastung für die öffentlichen Haushalte darstellen und hinreichende Verwaltungskapazitäten voraussetzen würde.

Grundlegende Reformen der zu strengen Kündigungsschutzbestimmungen scheinen die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge wirksam in Grenzen zu halten – sofern ihr Einsatz nicht durch die Art der jeweiligen Aufgaben und ausgeübten Tätigkeiten gerechtfertigt ist –, da die Reformen genau an dem Punkt ansetzen, der Arbeitgeber dazu veranlasst, übermäßig stark auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückzugreifen, namentlich die zwischen den verschiedenen Vertragsformen bestehenden Unterschiede bei den im Fall einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses entstehenden Kosten und Schwierigkeiten für den Arbeitgeber. Dadurch, dass diese Reformen die Kluft bei den Leistungsansprüchen zwischen Arbeitskräften mit unterschiedlichen Verträgen verkleinern, reduzieren sie automatisch auch die Ungleichheit unter den Arbeitskräften. In der Praxis geschieht dies allerdings manchmal auf Kosten einer deutlichen Verringerung des Arbeitnehmerschutzes, wenn auf Grund von Budgetrestriktionen oder fehlenden Verwaltungskapazitäten die Reform der Beschäftigungsschutzbestimmungen nicht mit der Bereitstellung hinreichender Arbeitslosengeldleistungen, rigoros kontrollierten Verpflichtungen zur Arbeitsuche und effektiven Wiedereingliederungsdiensten verbunden werden kann. All das legt den Schluss nahe, dass eine alternative Strategie zur Reduzierung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts, zumindest insofern diese regulierungsbedingt ist, darin bestehen würde, die verschiedenen Vertragsformen durch eine Verringerung der Unterschiede bei den Kündigungskosten zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen einander anzunähern (d.h. den Beschäftigungsschutz in den verschiedenen Vertragsformen so homogen wie möglich zu gestalten) und gleichzeitig mehr Spielraum zu lassen, damit der Beschäftigungsschutz

auf einem Niveau festgelegt werden kann, das den gesellschaftlichen und politischen Präferenzen genau entspricht.

Eine extreme Form der Konvergenz, über die derzeit in einigen europäischen Ländern nachgedacht wird, die aber auch im Kontext außereuropäischer Arbeitsmärkte vorgeschlagen wird, wäre die Einführung eines *einheitlichen Arbeitsvertrags* (vgl. z.B. Aoyagi und Ganelli, 2013). Die Einführung eines einheitlichen Vertrags bedingt prinzipiell die Abschaffung aller Formen der befristeten Beschäftigung bei gleichzeitiger Einführung eines neuen unbefristeten (regulären) Arbeitsvertrags ohne Ex-ante-Befristung, wobei das Niveau des globalen Beschäftigungsschutzes in Anlehnung an die politischen Präferenzen zu wählen ist, aber auf jeden Fall mit der Betriebszugehörigkeit nach und nach steigen würde. An die Betriebszugehörigkeit geknüpfte Abfindungszahlungen lassen sich in der Tat aus einer Effizienzperspektive heraus rechtfertigen, wenn die Arbeitskräfte erheblich in den Erwerb arbeitsplatzspezifischer Kompetenzen investiert haben (z.B. Boeri et al., 2013)[58]. Konkrete Politikvorschläge, die auf wissenschaftlichen Arbeiten und Modellen fußen, sind insbesondere in Frankreich, Italien und Spanien vorgelegt und erörtert worden, weichen aber in den Modalitäten und der potenziellen Wirksamkeit bei der Überwindung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts deutlich voneinander ab.

Es sind zwei allgemeine Formen einheitlicher Arbeitsverträge vorgeschlagen worden. Eine erste Form würde in der Einführung eines neuen unbefristeten Arbeitsvertrags für Neueinstellungen bestehen, der zwei Phasen enthalten würde: eine sog. „Eintrittsphase", in der die Abfindungsansprüche der Arbeitskräfte im Fall einer Entlassung begrenzt sind, wenngleich sie mit zunehmender Betriebszugehörigkeit möglicherweise progressiv steigen und bei gerechtfertigten wie auch ungerechtfertigten Kündigungen identisch sind, sowie eine „Stabilitätsphase", in der die Arbeitskraft einen klassischen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen würde, ohne Veränderung der im Fall einer Entlassung vorgesehenen Rechte[59]. Das Hauptproblem besteht bei diesem Vertragsvorschlag in der Schwierigkeit, den mit dem Übergang von der Eintritts- in die Stabilitätsphase einhergehenden Stufeneffekt zu beseitigen, der dadurch bedingt ist, dass sich die Arbeitnehmerrechte bei unbefristeten Verträgen in ihrer derzeitigen Form im Fall gerechtfertigter und ungerechtfertigter Kündigungen unterscheiden. Hierdurch würden für die Arbeitgeber deutliche Fehlanreize für die Weiterbeschäftigung der Arbeitskräfte über die Eintrittsphase hinaus bestehen[60].

Eine zweite Kategorie von Vorschlägen zur Einführung eines einheitlichen Vertrags zielt ausdrücklich darauf ab, Unterschiede auf der Ebene der Arbeitnehmeransprüche zu vermeiden. Eckpfeiler dieser Vorschläge sind die Einführung eines Systems mit einer gestaffelten Erhöhung der Abfindungen mit zunehmender Betriebszugehörigkeit und eine Neudefinition des Konzepts der ungerechtfertigten Kündigung, das auf Fälle von Diskriminierung und verbotene Gründe beschränkt werden sollte[61]. Entlassungen würden dadurch erleichtert, doch würden die Arbeitnehmer für die ihnen entstehenden Verluste ausschließlich finanziell entschädigt, so dass keine Ungewissheit bestehen würde. Im Gegensatz zu Arbeitsverträgen mit einer langen Probezeit und/oder „Eintrittsphase" würden die Anreize zur Entlassung von Arbeitskräften bei diesen Vorschlägen mit zunehmender Betriebszugehörigkeit nicht sprunghaft steigen. Ein Problem besteht bei dieser Art von Vorschlägen aber darin, dass sie durch die Bindung der Rechte an das Unternehmen Arbeitsplatzwechsel und die berufliche Mobilität wahrscheinlich reduzieren. Um dieses Problem zu lösen, wurde auch die Idee eines einheitlichen Vertrags untersucht, in dem der Abfindungsanspruch mit der Erfahrung steigt (Lepage-Saucier et al., 2013). In diesem Fall würden die Arbeitgeber während der Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge in einen Fonds zahlen, der an die Arbeitskraft

gebunden und bei einem Arbeitgeberwechsel übertragbar ist. Bei einer Entlassung der Arbeitskraft würde die Abfindung aus diesem Fonds gezahlt[62].

Wenn die Unternehmen auch manchmal auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen, um ihre Lohnnebenkosten zu senken oder eine Auswahl für eine künftige unbefristete Beschäftigung zu ermöglichen, brauchen sie diese Option auch, um auf Fluktuationen der Wirtschaftstätigkeit reagieren zu können oder um Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, die wirklich vorübergehenden Charakter haben (OECD, 2013a). Infolgedessen bestünde bei einer Abschaffung der befristeten Verträge das Risiko, dass auf der Ebene der Einstellungsentscheidungen eine übermäßig starke Rigidität entsteht und es zu Beschäftigungsverlusten kommt, da nicht alle befristeten Arbeitsplätze durch unbefristete ersetzt würden. Wie aus der Analyse in Abschnitt 3 zudem hervorgeht, würden Maßnahmen, die Unternehmen davon abhalten, für wirklich zeitlich befristete Tätigkeiten befristete Einstellungen vorzunehmen, zu einem verstärkten Rückgriff auf selbstständige Unternehmer und abhängige Selbstständige und so zu einer Verbreitung noch weniger geschützter Formen der Beschäftigung führen. Werden Arbeitgebern zusätzliche vertragliche Einschränkungen auferlegt, besteht generell die Gefahr, dass das Arbeitsrecht weniger eingehalten wird oder dass die Arbeitgeber sich veranlasst sehen, Arbeit durch Kapital zu ersetzen oder die Arbeit in Staaten auszulagern, wo die Kosten geringer sind

Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, wurde eine dritte Vertragsform vorgeschlagen, die normalerweise als *vereinheitlichter Arbeitsvertrag* bezeichnet wird. Konkret würden bei dieser Option alle Vertragsformen beibehalten, und die Abfindungen würden unabhängig von der Vertragsform mit der Betriebszugehörigkeit steigen. Zudem müssten Firmen im Fall einer Vertragsauflösung eine Entlassungsabgabe an die staatlichen Stellen entrichten, als ungerechtfertigt würden jedoch nur Entlassungen wegen Diskriminierung und sonstiger gesetzeswidriger Gründe gelten (vgl. auch Blanchard und Tirole, 2003; Cahuc, 2012). Eine hinreichend hoch angesetzte Entlassungsabgabe würde Finanzmittel einbringen, um die Kosten für die Wiedervermittlung entlassener Arbeitskräfte der Gemeinschaft zu übertragen und Unternehmen dazu zu veranlassen, die gesellschaftlichen Kosten von Entlassungen ohne Verpflichtung zur Reintegration der Arbeitskräfte zu internalisieren (Cahuc und Zylberberg, 2008)[63]. Dieser Vorschlag bietet eindeutig den Vorteil, dass die mit der Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse verbundenen Kosten unverändert bleiben, so dass ihre Nutzung für Aufgaben, die wirklich vorübergehenden Charakter haben, nicht aufwendiger ist.

Bei all diesen Vorschlägen wird indessen vorausgesetzt, dass sich die Definition des Konzepts der ungerechtfertigten Kündigung auf falsche Gründe, Diskriminierung und gesetzeswidrige Gründe beschränkt (zu denen die Verletzung der Kündigungsfrist der Vorschriften in Bezug auf die Abfindungszahlungen hinzuzufügen sind, wobei letztgenannte nur mit leichten finanziellen Sanktionen geahndet werden). Mit anderen Worten wäre beispielsweise jedes wirtschaftliche oder einzelne Arbeitskräfte betreffende Motiv in Verbindung mit den Leistungen der Beschäftigten (wie beispielsweise ein Rückgang der Produktivität oder mangelnde Eignung für einen Posten) ein gerechtfertigter und rechtmäßiger Entlassungsgrund, wobei die Rolle der Gerichte nur darin besteht, zu überprüfen, ob sich hinter den angeführten Gründen nicht in Wirklichkeit gesetzeswidrige Gründe verbergen. Besonders wichtig ist diese Einschränkung des Konzepts der ungerechtfertigten Kündigung im Fall des vereinheitlichten Vertrags, da befristete Verträge ansonsten attraktiver blieben, weil die Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags zum Ablaufdatum des Vertrags generell als gerechtfertigt gilt. Auch wenn dies in Ländern des Common Law mit wenigen, begrenzten Ausnahmen bereits der Fall ist (OECD, 2013a), könnte sich die Umsetzung dieser

Auflage in der Praxis in einer Reihe am Zivilrecht orientierter Länder als schwierig erweisen, in denen die Rechtstradition der gerichtlichen Überprüfung von Arbeitgeberentscheidungen wesentlich weiter verbreitet ist. So hat beispielsweise die Reform in Spanien von 2012 unter anderem die Arbeitgeber von der Pflicht befreit, den Nachweis zu erbringen, dass die Kündigung für die künftige Rentabilität des Unternehmens unerlässlich ist. Wenngleich die ersten Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs diesem Prinzip offenbar Rechnung trugen, scheint eine vor kurzem getroffene Gerichtsentscheidung den Grundsatz wiederherzustellen, dass der Richter die Angemessenheit der Arbeitgeberentscheidungen prüfen muss[64].

Im Fall einer Entlassung aus Gründen, die mit den Leistungen einzelner Beschäftigter zusammenhängen, dürfte eine Veränderung der Rechtskultur noch schwerer durchzusetzen sein. In der Tat kann die Grenze zwischen personalbezogenen Gründen, die mit der jeweiligen Tätigkeit zusammenhängen, und solchen, die in keinem Zusammenhang zu dieser stehen – und von daher unrechtmäßige Gründe darstellen –, manchmal hauchdünn sein. Infolgedessen könnte es sich als schwierig herausstellen, diese Grenze im Gesetz so zu definieren, dass sie in der Praxis zu effektiven Veränderungen führt. So wurde beispielsweise im Rahmen der Reform von 2012 in Italien die Möglichkeit der Wiedereingliederung einer Arbeitskraft nach einer vom Gericht als ungerechtfertigt beurteilten Kündigung auf solche Fälle beschränkt, in denen der vermeintliche Grund nicht existiert – abgesehen von Entlassungen wegen Diskriminierung oder sonstiger gesetzeswidriger Gründe. Die Analyse der ersten Gerichtsentscheidungen seit Inkrafttreten der neuen Bestimmungen legt indessen den Schluss nahe, dass die Reform zwar die Zahl der Wiedereingliederungsanordnungen bei Massenentlassungen deutlich reduziert, bei ungerechtfertigten Kündigungen aus den Einzelnen betreffenden Gründen jedoch bestenfalls zu unterschiedlichen Interpretationen seitens verschiedener Richter geführt hat[65]. In Italien und Spanien gibt es hingegen kaum oder keine Negativanreize für eine Klageerhebung seitens der Beschäftigten. Sind indessen derartige Negativanreize vorhanden, zeigt die Erfahrung, dass die Zahl der Entlassungsfälle, die vor Gericht getragen werden, deutlich abnimmt (Venn, 2009), was die Unterscheidung zwischen gerechtfertigten und ungerechtfertigten Kündigungen weniger bindend macht[66]. Es ist allerdings noch zu früh, um zu beurteilen, ob diese Mechanismen in der Praxis ausreichen.

Bisher hat jedoch noch kein Land einen *einheitlichen Vertrag* eingeführt, und es gibt nur wenige Länderbeispiele für einen *vereinheitlichten Vertrag*. Beim einheitlichen Vertrag dürfte dies darauf zurückzuführen sein, dass übermäßige Rigiditäten am Arbeitsmarkt von Einstellungen für befristete und gelegentliche Tätigkeiten abhalten, wohingegen die begrenzte Zahl an vereinheitlichten Verträgen eher der Tatsache zuzuschreiben ist, dass die Einführung dieser Vertragsform entweder sehr lockere Kündigungsschutzbestimmungen oder eine nur begrenzte gerichtliche Überprüfung der Entlassungsentscheidungen oder beides voraussetzt. Wie in Abschnitt 2 erörtert wurde, sind neben den Ländern, in denen jederzeit kündbare Beschäftigungsverhältnisse dominieren, nur in Irland, Neuseeland und dem Vereinigten Königreich bei der Beendigung von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen die Kosten identisch. In diesen Ländern beschränkt sich die gerichtliche Überprüfung im Wesentlichen darauf, festzustellen, ob es sich bei den Entlassungsgründen nicht um gesetzeswidrige Gründe handelt und ob die verfahrensrechtlichen Vorschriften eingehalten wurden. Zudem ist der Beschäftigungsschutz in diesen Ländern in *allen* Vertragsformen recht niedrig, wodurch sich der Rückgriff auf Dienstverträge, um Kündigungsschutzbestimmungen zu umgehen, in Grenzen hält (Abschnitt 3) und zugleich negative Effekte auf die Arbeitskräftereallokation vermieden werden (OECD, 2010). Länder mit einer anderen Rechtstradition und einer starken gesellschaftlichen Präferenz für einen relativ hohen Beschäftigungsschutz haben insgesamt – wenn auch manchmal nur geringfügige – Maßnahmen ergriffen, um die Entlassungskosten bei den verschiedenen

Vertragsformen zu vereinheitlichen. Das deutlichste Beispiel hierfür ist vielleicht die slowenische Reform von 2013, mit der das Niveau der Abfindungen in den Verträgen vereinheitlicht und gleichzeitig das Konzept der gerechtfertigten Kündigung erheblich erweitert wurde[67]. Dennoch bleibt die gerichtliche Überprüfung der Entlassungsgründe weit verbreitet, und Wiedereinstellungen sind im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung de jure und de facto nach wie vor die am häufigsten angetroffene Form der Entschädigung, auch wenn es zwischen den einzelnen Vertragsformen bei den potenziellen Kosten der Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse große Unterschiede gibt. Auch die – wenngleich wesentlich weniger weitreichenden – jüngsten Reformen in Spanien, Frankreich und Italien gehen in dieselbe Richtung[68]. Da sie aber nur zu einer sehr begrenzten Konvergenz der potenziellen Kündigungskosten bei Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse führen, werden diese Reformen die Funktionsweise der Arbeitsmärkte in diesen Ländern wohl kaum radikal verändern.

Auch wenn eine Konvergenz der Kündigungskosten auf einem vertretbaren Niveau die Zweiteilung des Arbeitsmarkts reduzieren dürfte, ohne die Effizienz der Ressourcenreallokation und das Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum zu beeinträchtigen, werden Reformen der Bestimmungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht alle Formen der Dualität aus dem Weg räumen. Solange zwischen den für unterschiedliche Vertragsformen geltenden Systemen der sozialen Sicherung, auch in Bezug auf die Arbeitgeberkosten, Unterschiede fortbestehen, bleibt es für die Arbeitgeber von Interesse, Arbeitskräfte zu vorteilhafteren Vertragsbedingungen zu beschäftigen. Die abhängig Beschäftigten und abhängigen Selbstständigen gehören häufig unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen an, wobei die Sozialversicherungsbeiträge in einigen wenigen Ländern je nach Vertragsform abweichen und die Leistungen für befristet Beschäftigte weniger vorteilhaft sind. In Ungarn beispielsweise können gewisse Kategorien von Saison- und Zeitarbeitern im Rahmen eines vereinfachten Arbeitsvertrags eingestellt werden, für den der Arbeitgeber einen pauschalen Sozialversicherungstagessatz entrichtet, der die Arbeitnehmer zur Inanspruchnahme von Grundleistungen der Krankenversicherung, Arbeitslosenunterstützung und in begrenztem Umfang Rentenleistungen berechtigt, ihnen aber keine anderen Formen von Sozialleistungen gewährt (Frey, 2011). Zudem ist es häufig so, dass befristet Beschäftigte Mühe haben, ihr Recht auf Kranken- oder Elternurlaub geltend zu machen, obwohl diese Rechte prinzipiell im Antidiskriminierungsgesetz verankert sind, da sie befürchten, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird (Ichino und Riphahn, 2005).

Nicht zuletzt sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass gewisse Tätigkeiten einfach von längerer Dauer sind, wohingegen andere mehr oder weniger Zeit erfordern, und dies unabhängig von den in den verschiedenen Vertragsformen bei einer Vertragsauflösung geltenden Bestimmungen. Unabhängig von ihrem Vertrag erleben daher Arbeitskräfte, die in qualitativ schlechten Beschäftigungsverhältnissen mit hoher Arbeitsplatzunsicherheit gefangen sind, wahrscheinlich häufiger Phasen der Nichtbeschäftigung. Bei diesen Arbeitskräften ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie die für den Bezug von Arbeitslosenleistungen erforderlichen Beiträge entrichten. Außerdem dürften sie in Ländern, in denen der Versicherungsschutz ganz oder teilweise vom Beschäftigungsstatus abhängt, in vielen Fällen – in Rentensystemen mit Umlageverfahren – nur geringe Rentenansprüche erwerben und einen schlechteren Zugang zur Gesundheitsversorgung haben.

Schlussbetrachtungen

Um die Zweiteilung des Arbeitsmarkts zu beschreiben und die Ungleichheiten bei der Arbeitsplatzsicherheit – eine wesentliche Dimension der Beschäftigungsqualität – zwischen den Vertragsformen zu erfassen, wird in diesem Kapitel das Konzept der atypischen Beschäftigung verwendet, das alle Formen der Beschäftigung umfasst, die nicht die gleichen Beschäftigungsschutzbestimmungen genießen wie die regulären, unbefristeten Arbeitsverhältnisse. Um das Ausmaß des Phänomens zu veranschaulichen, enthält das Kapitel auch aktuelle neue Informationen zum Anteil der abhängigen Selbstständigen, die sich gewöhnlich in einer Situation der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit befinden. Es lassen sich einige wichtige neue Tendenzen beobachten: Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in einer Reihe von OECD-Ländern weiterhin umfassend eingesetzt, selbst wenn die unbefristete Beschäftigung nach wie vor die häufigste Form der abhängigen Beschäftigung darstellt. Zu der Vielfalt an bestehenden Beschäftigungsverhältnissen kommt noch die Zahl der Dienstverträge hinzu, auf die zunehmend als Alternative zur regulären, unbefristeten Beschäftigung zurückgegriffen wird. Atypisch beschäftigte Arbeitskräfte lassen sich nicht ohne weiteres kategorisieren, da befristet Beschäftigte und auf eigene Rechnung tätige Selbstständige ganz unterschiedliche Profile aufweisen. Allerdings bestätigt das anhand der verfügbaren Daten gezeichnete Portrait, dass ein unverhältnismäßig hoher Anteil der Stellen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen von jungen, weniger gebildeten und geringer qualifizierten Arbeitskräften besetzt ist, und sich die meisten Beschäftigten die Befristung nicht freiwillig ausgesucht haben.

Ferner ist der Kündigungsschutz für atypisch Beschäftigte – seien es befristet Beschäftigte oder abhängige Selbstständige – generell weniger stark ausgeprägt. Ein Punkt, der aus der detaillierten Analyse der für diese Arbeitskräfte geltenden Gesetzgebung eindeutig hervorgeht, sind die großen Differenzen bei den Entlassungskosten zwischen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die faktisch Unterschiede in der Beschäftigungsqualität nach sich ziehen (vgl. auch Kapitel 3). Die in diesem Kapitel dargelegten Informationen lassen vermuten, dass die Mehrzahl der atypisch Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und das Lohnniveau im Durchschnitt schlechter abschneidet, selbst wenn die Situation in den einzelnen Ländern und je nach Vertragsform unterschiedlich ist: So scheinen insbesondere atypisch Beschäftigte, und namentlich befristet Beschäftigte und Zeitarbeitskräfte im Hinblick auf das Risiko des Arbeitsplatzverlusts, die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung nach einem Beschäftigungsverlust und das Risiko eines mit hohen Kosten verbundenen Arbeitsplatzverlusts eine wesentlich größere Unsicherheit zu empfinden als fest angestellte Arbeitskräfte. Noch beunruhigender ist darüber hinaus, dass die niedrigen Übergangsquoten von befristeter Beschäftigung in unbefristete Beschäftigung trotz der Tatsache, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse für einige eine freiwillige Wahl und für andere ein Sprungbrett in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis darstellen können, nahelegen, dass diese Ungleichheiten in der Tendenz im Zeitverlauf fortbestehen und Scarring-Effekte auslösen können.

Da sich die Politikverantwortlichen der Gefahr immer mehr bewusst sind, die bei einem Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse als Hauptinstrument der Arbeitsmarktanpassung entstehen, haben einige Länder mit strengen Kündigungsschutzbestimmungen für unbefristet Beschäftigte die Einstellungsverfahren bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen erschwert und verteuert, ohne die entsprechenden Bestimmungen für unbefristet Beschäftigte groß zu verändern. Die Durchsetzung einer solchen Strategie gestaltet sich aber häufig als schwierig. Ferner deuten die in diesem Kapitel dargelegten Informationen darauf hin, dass sich Reformen, die die Einstellungsbestimmungen noch weiter verschärfen, negativ auf die

befristet Beschäftigten auswirken könnten, da sie die Arbeitsplatzunsicherheit für diesen Personenkreis noch erhöhen. Reformen hingegen, die die Kündigungsschutzbestimmungen lockern, haben sich bei der Reduzierung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts als effizient erwiesen. Aus Gründen der Gerechtigkeit und unter wirtschaftspolitischen Aspekten sollten diese Reformen angesichts der Tatsache, dass sie nicht allen Arbeitskräften zugute kommen, im Idealfall von angemessenen Leistungen bei Arbeitslosigkeit, die strengen Auflagen im Hinblick auf die Arbeitsuche unterliegen, sowie gut konzipierten Aktivierungspaketen flankiert werden, was sich insgesamt für die öffentlichen Haushalte jedoch als kostspielig herausstellen könnte und erhebliche verwaltungstechnische Kapazitäten voraussetzt.

Eine andere Möglichkeit zur Verringerung der Zweiteilung des Arbeitsmarkts besteht darin, die Konvergenz der Kosten zu verstärken, die bei Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse entstehen, indem die Bestimmungen für alle Vertragsverhältnisse einheitlicher gestaltet werden. Verschiedene Vorschläge für die Einführung einheitlicher bzw. vereinheitlichter Arbeitsverträge, die in der letzten Zeit in der Fachliteratur vorgelegt wurden, setzen auf eine eher radikale Ausprägung dieser Konvergenz, da ihre Verwirklichung entweder die Abschaffung aller befristeten Arbeitsverträge oder jener Vertragsformen mit sich bringen würde, in denen die Kündigungskosten nicht auf demselben Niveau festgelegt werden können wie die Kosten bei einer Kündigung von unbefristet Beschäftigten mit gleicher Betriebszugehörigkeit. Bei einer völligen Abschaffung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse besteht indessen die Gefahr übermäßiger Rigidität bei Einstellungsentscheidungen, was wiederum zu Beschäftigungsverlusten führen könnte. Umgekehrt muss im Fall einer vollen Konvergenz der Entlassungskosten auf einem vergleichsweise hohen Niveau, bei gleichzeitigem Festhalten an verschiedenen Formen der befristeten Beschäftigung eine Reihe praktischer Probleme bewältigt werden, die sich nicht ohne weiteres lösen lassen, insbesondere in Ländern, in denen die umfassende gerichtliche Überprüfung von Entlassungsentscheidungen Tradition hat. In den wenigen Ländern, die die Kündigungskosten in den verschiedenen Vertragsformen stark angeglichen haben, ist der Beschäftigungsschutz durchweg gering und sind Kündigungsschutzverfahren vor Gericht eingeschränkt.

Insgesamt dürfte die Lockerung übermäßig strenger Beschäftigungsschutzbestimmungen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen – im Verein mit Reformen der aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik – und/oder eine Konvergenz in Richtung eines angemessenen Niveaus des Beschäftigungsschutzes bei verschiedenen Vertragsformen die Zweiteilung reduzieren und zugleich eine effiziente Reallokation der Ressourcen und folglich einen Zuwachs von Beschäftigung und Produktivität ermöglichen. Dennoch ist es wahrscheinlich, dass andere Formen der Dualität fortbestehen, insbesondere in Verbindung mit dem Zugang zur sozialen Sicherung und für den beruflichen Aufstieg. In Zukunft sollte die Forschung ihre Arbeiten auf Politikaktionen konzentrieren, die in der Lage sind, die Ursachen der Ungleichheit anzugehen, ohne die wirtschaftliche Effizienz aufs Spiel zu setzen.

Anmerkungen

1. Das hier zu Grunde gelegte Konzept nichtregulärer Beschäftigungsverhältnisse unterscheidet sich folglich von dem der atypischen Beschäftigungsverhältnisse bzw. der Nicht-Normalarbeitsverhältnisse, das in der Regel entweder Teilzeitbeschäftigung oder sämtliche Formen der selbstständigen Beschäftigung umfassen würde.
2. Da es an verlässlichen, international vergleichbaren Daten mangelt, ist eine systematische Analyse der Gelegenheitsarbeit in diesem Kapitel nicht möglich.
3. In Polen erhalten Arbeitskräfte während der Probezeit automatisch einen befristeten Arbeitsvertrag.
4. Ein Streudiagramm zwischen dem Anteil der befristeten Verträge und der Häufigkeit von Verträgen mit einer Dauer von unter drei Monaten zeigt keine Korrelation auf.
5. So ist er z.B. in Finnland und Estland zwischen 2006-2007 und 2011-2012 von 38,8% auf 21,2% bzw. von 33,6% auf 15,9% zurückgegangen.
6. Auf eigene Rechnung tätige Selbstständige sind Selbstständige ohne Angestellte.
7. In Polen üben z.B. manche Unternehmen seit langem Druck auf ihre Arbeitnehmer aus, ihren Arbeitsvertrag in einen Dienstvertrag umzuwandeln (vgl. z.B. Zientara, 2008). Dies könnte erklären, warum der anhand der Daten aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) gemessene Anteil der abhängigen Selbstständigen niedrig ist, obgleich das Phänomen der abhängigen Selbstständigkeit und seine sozialen Auswirkungen im Land kontrovers diskutiert werden (OECD, 2014d). Laut EWCS-Erhebung geben tatsächlich rd. 1,6% der polnischen Arbeitnehmer an, dass sie einen Arbeitsvertrag haben, der weder als unbefristeter noch als befristeter noch als Zeitarbeits- oder Ausbildungsvertrag betrachtet werden kann, gegenüber lediglich 0,6% im Durchschnitt der anderen OECD-Länder, die in der Erhebung erfasst wurden.
8. Da es an Daten mangelt, wurden abhängige Selbstständige in dieser Analyse nicht berücksichtigt. Die Daten stammen aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung und nationalen Arbeitskräfteerhebungen, die sich auf befristete Beschäftigungsverhältnisse und Zeitarbeit beziehen.
9. Der besonders hohe Wert in Slowenien ist vor allem auf Zeitarbeit zurückzuführen (23% der jungen Arbeitskräfte werden von Zeitarbeitsfirmen beschäftigt).
10. Lesekompetenz ist definiert als die Fähigkeit, geschriebene Texte zu verstehen, zu bewerten, zu nutzen, und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, um aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, eigene Ziele zu erreichen und das eigene Wissen und Potenzial weiterzuentwickeln. Alltagsmathematische Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit, alltagsmathematische Informationen und Gedankengänge abzurufen, zu verwenden, zu interpretieren und zu kommunizieren, um sich den mathematischen Anforderungen in einem breiten Spektrum von Alltagssituationen im Erwachsenenleben zu stellen und diese erfolgreich zu managen. Die technologiebasierte Problemlösefähigkeit ist definiert als die Fähigkeit, digitale Technologien, Kommunikationsinstrumente und Netzwerke zu verwenden, um sich Informationen zu beschaffen und diese zu bewerten, mit anderen zu kommunizieren und praktische Aufgaben zu bewältigen.
11. Befristete Beschäftigung umfasst befristete Beschäftigungsverhältnisse und Zeitarbeit.
12. Um die Einheitlichkeit mit früheren Analysen zu wahren.
13. In Australien schneiden Arbeitnehmer ohne Vertrag – bei denen es sich größtenteils um Gelegenheitsarbeiter handeln dürfte – jedoch wesentlich schlechter ab als reguläre Arbeitnehmer. Die Punktzahldifferenz ist statistisch signifikant bei 1% und ist recht groß: Sie beträgt 6,5% in den Bereichen Lesekompetenz und alltagsmathematische Kompetenz und 4% in Problemlösekompetenz.
14. Ein weiterer Vergleich, bei dem das Bildungsniveau zu Grunde gelegt wurde, um den Effekt des Bildungsabschlusses vom Effekt der Kompetenzen auf die Punktzahl beim Kompetenzniveau nach Beschäftigungsform zu isolieren, zeigt, dass die Punktzahldifferenz zwischen befristet Beschäftigten und Festangestellten unter Arbeitskräften mit geringem Bildungsniveau auffallend hoch ist, insbesondere im Vereinigten Königreich, aber auch in Schweden und Belgien (OECD, 2014b).
15. Den ILO-Mitarbeitern – und insbesondere Mariya Aleksynska, Mélanie Jeanroy, Angelika Muller und Corinne Vargha – sei an dieser Stelle für ihr Feedback zum ersten Entwurf der Abschnitte des Fragebogens zu nichtregulären Arbeitsverhältnissen gedankt. Ein weiterer großer Dank geht an Danielle Venn für die Harmonisierung der Länderantworten. Dennoch zeichnet die OECD für den Inhalt und die hier dargelegte Analyse voll verantwortlich.

16. Die nachstehenden Informationen beziehen sich in erster Linie auf gesetzliche Bestimmungen. Gegebenenfalls wird jedoch auch auf Regeln Bezug genommen, die dem Fallrecht oder Tarifverträgen entnommen sind.

17. Manchmal ist Beschäftigten der Abschluss von Saison- und Projektarbeitsverträgen untersagt. Wenn dies der Fall ist, besteht aber die Möglichkeit, dass ein Arbeitgeber und eine Arbeitskraft außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses einen Dienstleistungsvertrag abschließen, um ein Projekt (oder eine Saisonarbeit) durchzuführen.

18. In einigen Fällen gelten diese Restriktionen nur bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen für ein und dieselbe Tätigkeit. In Frankreich beispielsweise kann ein Arbeitnehmer wiederholt im selben Unternehmen mit einem Standardzeitarbeitsvertrag eingestellt werden, sofern er jedes Mal an einem anderen Arbeitsplatz tätig werden soll. In anderen Fällen besteht die Möglichkeit, eine Genehmigung zur Abweichung von den restriktiven Bestimmungen zu bekommen, sollten sich die Motive für die Befristung ändern. In Schweden beispielsweise gilt die kumulierte Höchstvertragsdauer von zwei Jahren für jede Vertragsform, so dass ein Arbeitnehmer länger als zwei Jahre im Rahmen von Zeitverträgen tätig sein kann, wenn der Grund für die Befristung geändert wird, sofern die verschiedenen Gründe einer gerichtlichen Prüfung standhalten (Engblom, 2008).

19. Auch Österreich, Dänemark und die Türkei beschränken die Zahl oder Dauer der Arbeitsverhältnisse nicht, ihre Verlängerung setzt aber sachliche Gründe voraus (wie dies in der Türkei bereits beim ersten befristeten Arbeitsvertrag der Fall ist).

20. 2010 wurde das ungarische Arbeitsgesetzbuch geändert, um die „vereinfachte Beschäftigung" von Saison- und Gelegenheitsarbeitern zu ermöglichen, womit der Versuch unternommen wurde, der weitverbreiteten informellen Beschäftigung sowie der Hinterziehung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen entgegenzuwirken. Die neuen Regelungen sehen vor, dass Arbeitgeber Beschäftigte als Saisonarbeiter in der Landwirtschaft oder im Tourismus sowie als Gelegenheitsarbeiter in anderen Industriebranchen für eine Dauer von insgesamt bis zu 120 Tagen pro Jahr einstellen können. Gelegenheitsarbeiter dürfen an bis zu fünf aufeinanderfolgenden Tagen, 15 Tagen pro Monat bzw. 90 Tagen pro Jahr arbeiten. Es gibt keine Quoten für den Einsatz von Saisonarbeitern, die Zahl der Gelegenheitsbeschäftigten hingegen ist auf 20% des Gesamtpersonals in der Kundenfirma begrenzt. Für die vereinfachten Beschäftigungsverhältnisse ist kein schriftlicher Arbeitsvertrag erforderlich (im Gegensatz zu einem regulären Beschäftigungsverhältnis in Ungarn), die Arbeitskräfte müssen aber gemeldet sein. Die Anmeldung kann rasch per Computer mittels Email oder Mobiltelefon mittels SMS erfolgen.

21. Die Übereinstimmung ist auch in Frankreich bei zeitlich befristeten Verträgen zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und der Arbeitskraft obligatorisch.

22. In vielen Ländern entspricht die Abfindung dem Betrag der ausstehenden Arbeitsverdienste, die bei nicht vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergezahlt werden müssten.

23. Laut dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) von 2002 hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer einen gesetzlich festgelegten Beitrag des monatlichen Entgelts an die vom Arbeitnehmer gewählte betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) zu entrichten. Im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber hat ein Arbeitnehmer mit mindestens 3-jähriger Betriebszugehörigkeit die Wahl zwischen einer Auszahlung des Abfindungsbetrags aus der BV-Kasse oder einer Übertragung des Anspruchs an einen Pensionsinvestmentfonds. Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen oder beträgt die Betriebszugehörigkeit weniger als drei Jahre, erfolgt keine Abfindungszahlung, der Saldo auf dem Konto wird aber an den nächsten Arbeitgeber übertragen. Der Abfindungsbetrag hängt von dem angesparten Kapital, den erwirtschafteten Kapitalerträgen und dem garantierten Kapital ab.

24. Daher könnte eine Klage wegen ungerechtfertigter Entlassung in diesen Ländern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablaufdatum schwieriger sein als im Fall der Beendigung eines regulären Arbeitsverhältnisses.

25. Die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung belaufen sich in regulären Beschäftigungsverhältnissen auf 1,31% der Bruttovergütung.

26. Zuschüsse für die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverträge existieren auch in anderen Ländern (z.B. Japan), allerdings ohne fiskalische Negativanreize für befristete Arbeitsverhältnisse.

27. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Leiharbeitnehmern gelten gewöhnlich die Regelungen für die Beendigung regulärer Arbeitsverhältnisse.

28. Gesetz Nr. 262/2006 Coll., Teil 3, in der 2012 überarbeiteten Form. Allerdings stellt diese Gruppe von Arbeitskräften nur einen Bruchteil aller abhängigen Selbstständigen im Land dar.

29. In Ländern, in denen der Beschäftigungsschutz für regulär Beschäftigte begrenzt ist (wie die Vereinigten Staaten oder viele kanadische Provinzen, vgl. z.B. OECD, 2013), ist die Vermeidung der fälschlichen Nutzung der Kategorie der selbstständig Beschäftigten eher eine Frage des Steuerrechts und der sozialen Sicherung.

30. Länder, in denen das Zivilrecht gilt, verfügen über ein kodifiziertes Bürgerliches Gesetzbuch. Sie werden in der Regel Ländern des Common Law gegenübergestellt (namentlich englischsprachigen Ländern und Israel), in denen Gepflogenheiten und Präzedenzfälle wie im Fallrecht für die Definition der Gesetzgebung einen gleich hohen Stellenwert haben. Zahlreiche Länder, darunter die meisten nordischen Länder, sind zwischen diesen beiden Kategorien angesiedelt.

31. In den meisten Ländern werden die rechtlichen Überprüfungen holistisch durchgeführt, d.h. sie dienen der Orientierung, die relative Bedeutung jeder einzelnen Überprüfung hängt indessen von der Besonderheit des jeweiligen Falls ab.

32. In Australien verbietet das Fair Work Act von 2009 (Sec. 358) auch die Kündigung oder Androhung einer Kündigung eines Beschäftigten in der Absicht, ihn danach als selbstständigen Diensteanbieter wieder zu beschäftigen, um im Grunde dieselbe Arbeit zu leisten.

33. Um der unbeobachteten Heterogenität Rechnung zu tragen, wird die Verteilung der individuellen Effekte laut Wooldridge (2002) als lineare Funktion des ursprünglichen Beschäftigungsstatus in der ersten Erhebungswelle und des Durchschnitts der Regressoren im Zeitverlauf parametriert (OECD, 2014a, Kasten 2.1).

34. Seit etwa 15 Jahren schenken die Statistiker und Ökonomen den subjektiven Messgrößen wachsende Aufmerksamkeit (Stiglitz et al., 2009), da sie auf Grund ihrer ureigenen Aussagekraft und der Tatsache, dass sie den Einfluss von Faktoren erfassen, denen die anderen Indikatoren nicht Rechnung tragen, die konventionellen Messgrößen um wertvolle Informationen ergänzen (vgl. Kapitel 3).

35. In der Stichprobe, die Abbildung 4.10 zu Grunde liegt, sind Arbeitskräfte mit mehr als achtjähriger Betriebszugehörigkeit außerdem ausgeklammert. 95% der in der Stichprobe berücksichtigten befristet Beschäftigten haben eine Betriebszugehörigkeit von höchstens 8 Jahren, wodurch dieser Filter es in der Praxis ermöglicht, die Analyse auf eine einheitliche statistische Grundlage zu beschränken.

36. Jedoch ist nicht ausgeschlossen, dass die hier dargelegten Ergebnisse Selektivitätsverzerrungen aufweisen, falls die Beschäftigungsschutzbestimmungen die nicht beobachtbaren Merkmale von Arbeitskräften in unterschiedlichen Arten von Beschäftigungsverhältnissen auf eine Weise beeinträchtigen, die mit der Beschäftigungssicherheit, nicht aber den im Modell enthaltenen beobachtbaren Merkmalen korreliert.

37. Wenn die Länder nur in zwei Gruppen aufgeteilt werden (hoher und niedriger EPRC-Index) ist der Unterschied zwischen den Gruppen auf der 5%-Ebene signifikant.

38. Angesichts der in manchen Ländergruppen geringen Zahl an Beobachtungen mit Zeitarbeitsverträgen kann in Abbildung 4.11 nicht zwischen ZA-Verträgen und klassischen, befristeten Arbeitsverträgen unterschieden werden.

39. Der Anteil der regulär Beschäftigten, die das Risiko des Arbeitsplatzverlusts als hoch einstufen, schwankt zwischen den Ländergruppen relativ wenig.

40. Die Tatsache, dass die Ergebnisse bei Verwendung dichotomer Variablen für den Beschäftigungsschutz – stark oder schwach – sowie quantitativer Indikatoren ähnlich ausfallen, ist besonders beruhigend. In der Tat werden die geschätzten Effekte der quantitativen Indikatoren besonders stark durch Extremwerte mit hohem Leverage-Effekt beeinflusst (d.h. Werte, die am oberen oder am unteren Ende der Verteilung angesiedelt sind). Demgegenüber reagieren die Effekte dichotomer Variablen sensibel auf Extremwerte mit geringerem Leverage-Effekt (die nahe an der Mitte der Verteilung liegen). Daraus lässt sich schließen, dass Extremwerte hier kein Problem darstellen.

41. Allerdings scheinen die BSB-Indikatoren die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit nur im Fall der befristetet Beschäftigten zu beeinflussen, bei ZA-Kräften wird ein derartiger Effekt nicht beobachtet.
42. Wiederum lässt ein Vergleich der Abbildungen 4.10 und 4.11 den Schluss zu, dass diese Prozentpunktunterschiede recht groß sind.
43. Gründe für den Rückgriff auf befristete Beschäftigungsverhältnisse oder Zeitarbeitsverträge, der verwaltungstechnische Aufwand in Verbindung mit ZA-Verträgen und die Auflagen zur Gleichbehandlung von ZA-Kräften.
44. Wie in Abschnitt 1 erörtert wurde, geben die meisten befristet Beschäftigten an, ihre befristete Beschäftigung sei unfreiwillig.
45. Ein negativer Effekt hoher Fluktuation auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz lässt sich nur unter Berücksichtigung des Lohnniveaus beobachten, was vermuten lässt, dass sich ein höheres Gehaltsniveau und eine starke Fluktuation im Hinblick auf die Lebensqualität gegenseitig aufwiegen.
46. Das betrifft wahrscheinlich insbesondere die am wenigsten gebildeten Arbeitskräfte, da ihre Phasen der Arbeitslosigkeit generell länger sein dürften (vgl. auch OECD, 2012).
47. Eine allgemein verwertbare Weiterbildung ist definiert als eine Schulung, die auch in anderen Unternehmen verwertbare Kompetenzen vermittelt. Sie steht in der Regel im Gegensatz zur firmenspezifischen Qualifizierung, die Kompetenzen vermittelt, welche in anderen Unternehmen von geringem Nutzen sind.
48. Hierbei handelt es sich um die in früheren Studien verwendete Standardmethode, vgl. z.B. Amuedo-Dorantes (2000) und Dekker (2007) wegen einer entsprechenden Untersuchung.
49. Den Schätzungen liegen dieselben Datenquellen und Methoden zu Grunde wie in Abbildung 4.9 weiter oben, und dies insbesondere, weil die Ausgangssituation berücksichtigt wurde. Dieser Ansatz wurde jüngst auch von Buddelmeyer und Wooden (2010) für Australien verwendet, die zu dem Ergebnis kommen, dass ein Gelegenheitsarbeiter im Vergleich zu einem Arbeitslosen weniger Chancen hat, ein Jahr später in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zu stehen, wie auch von Picchio (2008), der feststellt, dass in Italien eine befristete Beschäftigung die Wahrscheinlichkeit, zwei Jahre später eine unbefristete Stelle zu haben, um etwa 15 Prozentpunkte erhöht.
50. Diese Erkenntnisse scheinen jedoch mit den Ergebnissen anderer Evaluierungen von Arbeitsmarktreformen im Einklang zu stehen, die den Rückgriff auf befristete Beschäftigungsverhältnisse erleichtern, ohne die Bestimmungen für unbefristete Verträge zu verändern. Tatsächlich zeigen diese Evaluierungen in der Regel, dass diese Reformen eine Substitution unbefristeter durch befristete Arbeitsverhältnisse nach sich ziehen, ohne zu einem Gesamtanstieg der Beschäftigung zu führen.
51. Ausnahmen sind Island, Ungarn, Norwegen und die Slowakische Republik, wo die Übergangsrate unter 60% liegt. Die niedrige Rate für die Niederlande lässt sich z.T. durch die große Häufigkeit der Teilzeitarbeit im Land erklären.
52. Bei manchen Arbeitskräften sind die niedrigen Übergangsraten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse nicht darauf zurückzuführen, dass sie ursprünglich einen Zeitvertrag hatten, sondern erklären sich eher aus der Tatsache, dass die Natur ihrer Beschäftigung für diese Art von Vertrag ursächlich ist (z.B. Saisonarbeiter, Medienbranche usw.).
53. Denselben Daten ist zu entnehmen, dass in all diesen Ländern weniger als 5% der unbefristet Beschäftigten in einem beliebigen Jahr drei Jahre später befristet beschäftigt sind.
54. Diese Kategorie umfasst atypisch und Teilzeitbeschäftigte.
55. Die oben erwähnten Ergebnisse von Autor und Houseman (2010), Garcia-Perez et al. (2014) sowie Jahn und Rosholm (2014) können auch als Nachweis dafür interpretiert werden, dass die befristete Beschäftigung für bestimmte Gruppen von Arbeitskräften in den Vereinigten Staaten, Spanien und Dänemark eine Falle darstellt.
56. Michele Pellizzari von der Universität Genf gebührt großer Dank für ihren Beitrag zur Analyse der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und Teilnahme an arbeitgeberfinanzierten Schulungen, auf den hier Bezug genommen wird.
57. Hinzu kommt, dass die Behandlung von Arbeitskräften ohne Vertrag in den punktuellen Schätzungen für diese beiden Länder einen Niederschlag findet. Wenn diese Arbeitskräfte in Australien der

Gruppe der atypisch Beschäftigten zugeordnet werden – unter der Annahme, dass es sich bei den meisten um Gelegenheitsarbeiter handelt –, würde der geschätzte Effekt auf den Status der atypischen Beschäftigung ein negatives Vorzeichen erhalten. Ähnliche Resultate ergeben sich, wenn Arbeitskräfte ohne Vertrag in den Vereinigten Staaten aus der Kategorie der regulär Beschäftigten ausgeklammert werden.

58. Diese Abfindungen lassen sich auch durch die Tatsache rechtfertigen, dass Arbeitskräfte, die zu lange an einem Arbeitsplatz verweilen, ihre Beschäftigungsfähigkeit verlieren.

59. So sieht beispielsweise der von Boeri und Garibaldi (2008) im italienischen Kontext unterbreitete Vorschlag des *Contratto Unico di Inserimento* eine Eintrittsphase (von bis zu drei Jahren) vor, in der die Beschäftigten Anspruch auf eine proportional zur Betriebszugehörigkeit stehende Abfindung und im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung (Kündigung ohne triftigen Grund) auf sechs Monatsgehälter (fünf Tage pro Monat) hätten; an diese Phase würde sich eine Stabilitätsphase anschließen, in der die Beschäftigten einen unbefristeten Vertrag ohne Veränderung der im Fall einer Entlassung vorgesehenen Rechte bekommen würden (namentlich bei ungerechtfertigter Kündigung das Recht auf Wiedereingliederung bei Unternehmen mit mindestens 15 Mitarbeitern und eine Abfindung in Höhe von sechs Monatsgehältern in kleinen Unternehmen).

60. Eine extreme Version dieses Vorschlags besteht in einer Verlängerung der Probezeit, die befristete Arbeitsverträge unattraktiv macht, ohne Veränderung der Entlassungskosten im Fall einer Kündigung unbefristet Beschäftigter nach der Probezeit. In diesem Fall dürften die Schwellenwerteffekte aber enorm sein. Außerdem könnte eine Verlängerung der Probezeit als eine Maßnahme betrachtet werden, die gesetzlichen Bestimmungen auf supranationaler Ebene zuwiderläuft, wie beispielsweise dem Übereinkommen 158 der ILO für die Länder, die es ratifiziert haben. In der Tat heißt es in Artikel 2 des Übereinkommens, dass Probezeiten von angemessener Dauer sein müssen. Entsprechend wurde der in Frankreich (ein Land, dass das Übereinkommen 158 ratifiziert hat) 2005 eingeführte *Contrat Nouvelle Embauche* (Neueinstellungsvertrag), der unter bestimmten Bedingungen eine zweijährige Probezeit vorsah, vom obersten Verwaltungsgerichtshof im Nachhinein wieder außer Kraft gesetzt, da er als Verstoß gegen das ILO-Übereinkommen betrachtet wurde.

61. In dem für Spanien 2009 von Wirtschaftswissenschaftlern entwickelten Vorschlag eines *Contrato Unico* (Abadie et al., 2009) würden die Abfindungszahlungen mehr als proportional zur Betriebszugehörigkeit steigen und sich auf 12 bis 36 Gehaltstage je Dienstjahr belaufen, wobei eine Abfindung von 36 Tagen genau zwischen den Abfindungshöhen liegt, die bis 2009 in Spanien bei gerechtfertigten und ungerechtfertigten Kündigungen vorgesehen waren.

62. Der österreichische Einkommensgarantiefonds entspricht genau diesem Modell, mit dem einzigen Unterschied, dass die atypischen Beschäftigungsverhältnisse nicht abgeschafft wurden (vgl. Abschnitt 2).

63. Das US-amerikanische System, in dem sich die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung nach der Entlassungspraxis des betreffenden Unternehmens richtet, ist ein Beispiel für ein solches Abgabenkonzept, auch wenn das Unternehmen zum Zeitpunkt der Entlassung keine Pauschalzahlung leistet.

64. Vgl. STS 20-9-13, Rec. 11/2013 und STS 27-1-14, Rec. 100/2013. Das zweite Verfahren betrifft den Fall eines einseitigen Ausstiegs aus einem Tarifvertrag aus wirtschaftlichen Gründen, doch begründet das Gericht seine Entscheidung mit dem Verweis auf den allgemeinen Grundsatz, wonach der Richter zu beurteilen hat, inwieweit der vermeintliche Grund und die Entscheidung des Arbeitgebers in vernünftigem Rahmen miteinander vereinbar sind.

65. Vgl. z.B. Trib. Bologna, 15. Oktober 2012, est. Marchesini; Trib. Milan, 19. Dezember 2012, est. Scarzella; Trib. Rom, 14. Januar 2013; est. Valle; Trib. Milan, 24. Januar 2013, est. Lualdi sowie Trib. Ravenna, 18. März 2013, est. Riverso.

66. In Deutschland können Arbeitnehmer beispielsweise im Fall einer betriebsbedingten Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen auf ihr Recht auf Kündigungsschutzklage gegen eine garantierte Mindestabfindung (und das Recht auf die Beantragung von Arbeitslosenunterstützungsleistungen) verzichten. Wenn sie umgekehrt aber eine Klage einreichen und das Verfahren verlieren, steht ihnen keine Entschädigung zu.

67. Vor kurzem hat die niederländische Regierung einen ähnlichen Gesetzesvorschlag gebilligt, der aber noch vom Parlament verabschiedet werden muss.

68. Vgl. Kasten 4.3 weiter oben für Italien. In Frankreich wurden mit einer vom Parlament im Mai 2013 verabschiedeten Arbeitsmarktreform betriebsbedingte Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen erleichtert und gleichzeitig die Sozialversicherungsbeiträge in befristeten Beschäftigungsverhältnissen erhöht sowie steuerliche Vergünstigungen bei der Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge eingeführt (vgl. Abschnitt 2). In Spanien wurden mit den Reformen von 2010 und 2012 verschiedene Maßnahmen eingeführt, die die Kosten und die Schwierigkeit der Entlassung von unbefristet Beschäftigten reduzieren und gleichzeitig die Abfindungszahlungen am Ende eines befristeten Arbeitsvertrags erhöhen (von acht Tagen pro Jahr vor der Reform auf 12 Tage je Dienstjahr ab 2015). Für Unternehmen mit weniger als 25 Mitarbeitern sollten hiermit die mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen in den verschiedenen Vertragsformen einhergehenden Kosten im Fall einer gerechtfertigten Kündigung angeglichen werden, da diese Firmen Anspruch auf Fördergelder haben, die einen Teil der Abfindungsleistungen im Fall einer gerechtfertigten Kündigung abdecken, wodurch die vom Arbeitgeber zu tragenden Abfindungskosten auf 12 Tage pro Jahr gesenkt werden (OECD, 2014c). Allerdings wurde diese Subvention im Dezember 2013 abgeschafft, so dass die Kosten für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen erneut voneinander abweichen.

Literaturverzeichnis

Abadie, A. et al. (2009), *Propuesta para la reactivación laboral en España*, FEDEA, Madrid.

ABS (2013), *Forms of Employment, Australia*, Australian Bureau of Statistics, Canberra.

Aguirregabiria, V. und C. Alonso-Borrego (2009), "Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain", *University Carlos III de Madrid Economic Series Working Paper*, No. 09-18.

Amuedo-Dorantes, C. (2000), "Work Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 2, S. 309-325.

Aoyagi, C. und G. Ganelli (2013), "The Path to Higher Growth: Does Revamping Japan's Dual Labor Market Matter?", *IMF Working Paper*, No. 13/202, Internationaler Währungsfonds, Washington, DC.

Autor, D.H. (2001), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills?", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, S. 1409-1448.

Autor, D.H. und S.N. Houseman (2010), "Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'", *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 2, No. 3, S. 96-128.

Bassanini, A. et al. (2007), "Workplace Training in Europe", in G. Brunello, P. Garibaldi und E. Wasmer (Hrsg.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford.

Bassanini, A. und A. Garnero (2013), "Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-country/Cross-industry Data", *Labour Economics*, Vol. 21, S. 25-41.

Bassanini, A., L. Nunziata und D. Venn (2009), "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries", *Economic Policy*, Vol. 58, S. 349-402.

Bassanini, A., T. Breda, E. Caroli und A. Rébérioux (2013), "Workers in Family Firms: Paid Less But More Secure? Evidence from French Matched Employer-Employee Data", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 66, No. 2, S. 433-466.

Bentolila, S. und J. Dolado (1994), "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain", *Economic Policy*, Vol. 18, S. 55-99.

Bentolila S., J. Dolado und J. Jimeno (2008), "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience", *CESifo DICE Report*, Vol. 6, S. 49-56.

Berton, F. und P. Garibaldi (2012), "Workers and Firms Sorting into Temporary Jobs", *Economic Journal*, Vol. 122, S. F125-F154.

Berton, F., F. Devicienti und L. Pacelli (2007), "Temporary Jobs: Port of Entry, Trap, or Just Unobserved Heterogeneity?", *LABORatorio R. Revelli Working Papers Series*, No. 68, Turin.

Berton, F., G. Segre und L. Pacelli (2005), "Il Lavoro Parasubordinato in Italia: Tra Autonomia del Lavoratore e Precarietà del Lavoro", *Rivista Italiana degli Economisti*, Vol. 10, No. 1, S. 57-100.

Blanchard, O.J. und J. Tirole (2003), "Contours of Employment Protection Reform", *MIT Department of Economics Working Paper*, No. 03-35.

Böckerman, P., P. Ilmakunnas und E. Johansson (2011), "Job Security and Employee Well-being: Evidence from Matched Survey and Register Data", *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4, S. 547-554.

Böheim, R. und A.R. Cardoso (2009), "Temporary Help Services Employment in Portugal, 1995-2000", in D.H. Autor (Hrsg.), *Studies in Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press für das NBER, Chicago, Vereinigte Staaten.

Boeri, T. (2011), "Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets", in O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, North Holland, Amsterdam.

Boeri, T. und P. Garibaldi (2008), *Un nuovo contratto per tutti: Per avere più lavoro, salari più alti e meno discriminazione*, Chiarelettere, Mailand.

Boeri, T. und P. Garibaldi (2007), "Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?", *Economic Journal*, Vol. 117, S. F357-F385.

Boeri, T. und J. van Ours (2013), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, 2. Auflage, Princeton University Press, Princeton, Vereinigte Staaten.

Boeri, T., P. Garibaldi und E.R. Moen (2013), "The Economics of Severance Pay", *IZA Discussion Paper*, No. 7455, Bonn.

Booth, A.L., M. Francesconi und J. Frank (2002), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?", *Economic Journal*, Vol. 112, S. F189-F213.

Bosio, G. (2014), "The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach", *Labour*, Vol. 28, No. 1, S. 64-86.

Buddelmeyer, H. und M. Wooden (2010), "Transitions Out of Casual Employment: The Australian Experience", *Industrial Relations*, Vol. 50, No. 1, S. 109-130.

Burchell, B., S. Deakin und S. Honey (1999), *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Department of Trade and Industry, London.

Cahuc, P. (2012), "For a Unified Contract", *European Labour Law Journal*, Vol. 3, No. 3, S. 191-206.

Cahuc, P. und A. Zylberberg (2008), "Optimum Income Taxation and Layoff Taxes", *Journal of Public Economics*, Vol. 92, S. 2003-2019.

Cappellini, E. et al. (2014), "Il lavoro dopo la legge Fornero", *lavoce.info*, 21. Februar 2014, *www.lavoce.info*.

Casquel, E. und A. Cunyat (2008), "Temporary Contracts, Employment Protection and Skill: A Simple Model", *Economics Letters*, Vol. 100, No. 3, S. 333-336.

Centeno, M. und A. Novo (2012), "Excess Worker Turnover and Fixed-term Contracts: Causal Evidence in a Two-tier System", *Labour Economics*, Vol. 19, S. 320-328.

Clark, A. et al. (2005), "Heterogeneity in Reported Well-being: Evidence from Twelve European Countries", *Economic Journal*, Vol. 115, S. C118-C132.

Clark, A. und F. Postel-Vinay (2009), "Job Security and Job Protection", *Oxford Economic Papers*, Vol. 61, S. 207-239.

Cockx, B. und M. Picchio (2012), "Are Short-lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 74, No. 5, S. 646-675.

Conde-Ruiz, J.I., F. Felgueroso und J.I. Garcia-Pérez (2011), "Reforma Laboral 2010: Una Primera Evaluación y Propuestas de Mejora", *Revista de Economia Aplicada*, Vol. 19, No. 3, S. 147-180.

De Graaf-Zijl, M., G. van den Berg und A. Heyma (2011), "Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration Until (Regular) Work", *Journal of Population Economics*, Vol. 24, No. 1, S. 107-139.

Dekker, R. (2007), "Non-standard Employment and Mobility in the Netherlands", *MPRA Paper*, No. 7385, Universitätsbibliothek München.

Dolado, J., S. Ortigueira und R. Stucchi (2012), "Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms", *CEPR Discussion Paper*, No. 8763, London.

Eichhorst, W. et al. (2013), "Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers", *IZA Discussion Paper*, No. 54, Bonn.

EIRO (2002a), "Economically Dependent Workers', Employment Law and Industrial Relations", European Industrial Relations Observatory, *www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm*, Zugriff am 1. September 2013.

EIRO (2002b), "EIRO Comparative Study on Economically Dependent Workers: The Case of Germany", European Industrial Relations Observatory, *www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/word/de0202206s.doc*, Zugriff am 1. September 2013.

Engblom, S. (2008), "Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24, S. 133-149.

Esteban-Pretel, J., R. Nakajima und R. Tanaka (2011), "Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation", *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4, S. 513-526.

Eurofound (2010), „Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)", *www.eurofound.europa.eu/working/surveys/*.

Feldstein, M. (1976), "Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment", *Journal of Political Economy*, Vol. 84, S. 937-957.

Frey, M. (2011), "The Legal and Institutional Environment of the Hungarian Labour Market", in K. Fazekas und G. Molnár (Hrsg.), *The Hungarian Labour Market – Review and Analysis 2011: Effects of the Crisis*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Budapest.

Gagliarducci, S. (2005), "The Dynamics of Repeated Temporary Jobs", *Labour Economics*, Vol. 12, No. 4, S. 429-448.

Garcia-Pérez, J.I. und F. Muñoz-Bullón (2011), "Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, No. 1, S. 103-143.

Garcia-Pérez, J.I., I. Marinescu und J. Vall-Castello (2014), "Can Fixed-Term Contracts Put Low-Skilled Youth on a Better Career Path?", Beitrag zur Elsa-Seminarreihe, März 2014, OECD, Paris.

Goux, D., E. Maurin und M. Pauchet (2001), "Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand", *European Economic Review*, Vol. 45, S. 533-552.

Güell, M. und B. Petrongolo (2007), "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain", *Labour Economics*, Vol. 14, S. 153-183.

Hagen, T. (2003), "Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?", *ZEW Discussion Paper*, No. 03-49, Mannheim.

Heinrich, C.J., P.R. Mueser und K.R. Troske (2005), "Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 87, No. 1, S. 154-173.

Hijzen, A., L. Mondauto und S. Scarpetta (2013), "The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 151, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5k40hthb969w-en*.

Ichino, A. und R.T. Riphahn (2005), "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism During and After Probation", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 3, No. 1, S. 120-143.

ILO (2012), *World of Work Report*, Internationales Arbeitsamt, Genf.

ILO (2006), „Das Arbeitsverhältnis", Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung 2006, Bericht V(1), Internationales Arbeitsamt, Genf.

Jahn, E. und M. Rosholm (2014), "Looking Beyond the Bridge: The Effect of Temporary Agency Employment on Labor Market Outcomes", *European Economic Review*, Vol. 65, S. 108-125.

Jahn, E. und M. Rosholm (2013), "Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants?", *Economics Letters*, Vol. 118, No. 1, S. 225-228.

Kahn, L.M. (2010), "Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001", *Labour Economics*, Vol. 17, S. 1-15.

Kim, S.H. (2014), "Dependent Self-employed Workers: Challenges and Responses", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, erscheint demnächst.

Kvasnicka, M. (2009), "Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?", in D.H. Autor (Hrsg.), *Studies in Labor Market Intermediation, University of Chicago Press für das NBER*, Chicago, Vereinigte Staaten.

Lepage-Saucier, N., J. Schleich und E.Wasmer (2013), "Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings", *OECD Economic Department Working Papers*, No. 1026, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en*.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2012), *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rom.

Moen, E.R. und A. Rosen (2004) "Does Poaching Distort Training?", *Review of Economic Studies*, Vol. 71, No. 4, S. 1143-1162.

Muñoz-Bullón, F. (2004), "Training Provision and Regulation: An Analysis of the Temporary Help Industry", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 7, S. 656-682.

OECD (2014a), *Job, Wages and Inequality*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.

OECD (2014b), "Non-regular Employment, Job Security and the Labour Market Divide – Further Material", Anhang zu Kapitel 4 des *OECD-Beschäftigungsausblicks 2014*, nur online auf Englisch verfügbar unter *www.oecd.org/employment/outlook*.

OECD (2014c), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en*.

OECD (2014d), *OECD Economic Surveys: Poland 2014*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-pol-2014-en*.

OECD (2013a), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

OECD (2013b), *OECD Skills Outlook: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en*.

OECD (2013c), "Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013", *www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm*.

OECD (2012), *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en*.

OECD (2010), *OECD Employment Outlook 2010*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en*.

OECD (2007), *OECD Employment Outlook 2007*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-en*.

OECD (2006), *Boosting Jobs and Incomes: Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, *www.oecd.org/els/emp/36889821.pdf*.

OECD (2002), *OECD-Beschäftigungsausblick 2002*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-de*.

Oostven, A. et al. (2013), "Self-employed or Not Self-employed? Working Conditions of Economically Dependent Workers", *Background Paper*, Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Eurofound, Dublin.

Picchio, M. (2008), "Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy", *Labour*, Vol. 22, S. 147-174.

Rebollo-Sanz, Y. (2011), "Landing a Permanent Contract in Spain: Do Job Interruptions and Employer Diversification Matter?", *The Manchester School*, Vol. 79, No. 6, S. 1197-1236.

Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, MIT Press, Cambridge, Vereinigte Staaten.

Stiglitz, J.E., A. Sen und J.P. Fitoussi (2009), "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress", *www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm*.

Statistik Austria (2002), *Statistische Nachrichten*, 5/2002, Statistik Austria, Wien.

Theodore, N. und J. Peck (2013), "Selling Flexibility: Temporary Staffing in a Volatile Economy", in J. Fudge und K. Strauss (Hrsg.), *Temporary Work, Agencies and Unfree Labor*, Routledge, New York.

Toharia, L. und I. Cebrián (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y trayectorias*, Colección Informes y Estudios (Serie Empleo), Madrid.

Venn, D. (2009), "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 89, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/*10.1787/223334316804.

Wooldridge, M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge, Vereinigte Staaten.

Zientara, P. (2008), "A Report on the Polish Labor Market: An Insider-Outsider System", *Industrial Relations*, Vol. 47, No. 3, S. 419-429.

Datenbankverzeichnis

OECD (2013), "Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence", OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-en* (Zugriff am 16. März 2014).

OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) 2013, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en*.

Kapitel 5

Die Bedeutung von Kompetenzen in der ersten Phase der Arbeitsmarktbeteiligung und darüber hinaus

Ausgehend von Daten aus der Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) wird in diesem Kapitel untersucht, welche Auswirkungen verschiedene Arten von Kompetenzen auf zwei wichtige Aspekte der Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen (16-29 Jahre) haben, d.h. zum einen auf das Risiko, dass sie weder an Beschäftigung noch an Bildung oder Ausbildung teilnehmen, und zum anderen auf ihr Verdienstniveau, wenn sie eine Beschäftigung haben. Bei den untersuchten Kompetenzbereichen handelt es sich um Bildungsniveau, Informationsverarbeitungskompetenzen (Lesekompetenz, Mathematikkompetenz, technologiebasierte Problemlösekompetenz), allgemeine Kompetenzen (wie die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu organisieren bzw. die anderer zu beeinflussen, im Team zu arbeiten und komplexe Probleme zu lösen) sowie fachspezifische Kompetenzen. Außerdem wird analysiert, inwieweit es den Arbeitgebern gelingt, die Kompetenzen junger Arbeitsmarktteilnehmer optimal zu nutzen, und bei welchen Kompetenzbereichen besonders häufig Mismatches im Vergleich zu den Arbeitsplatzanforderungen festzustellen sind. Im letzten Teil des Kapitels werden die Politikinstrumente identifiziert, mit denen am ehesten Einfluss darauf genommen werden kann, wie die Arbeitgeber die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter erkennen und vergüten. Damit liefert dieses Kapitel neue Erkenntnisse für die Politik, die die Ergebnisse früherer – hauptsächlich auf die Bildungserträge gestützter – Arbeiten ergänzen.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Wichtigste Ergebnisse

Ausgehend von Daten aus der Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) wird in diesem Kapitel untersucht, welche Auswirkungen verschiedene Arten von Kompetenzen auf zwei wichtige Aspekte der Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen (16-29 Jahre) haben, d.h. zum einen auf das Risiko, dass sie weder an Beschäftigung noch an Bildung oder Ausbildung teilnehmen, und zum anderen auf ihr Verdienstniveau, wenn sie eine Beschäftigung haben. Bei den untersuchten Kompetenzbereichen handelt es sich um Bildungsniveau, Informationsverarbeitungskompetenzen (Lesekompetenz, Mathematikkompetenz, technologiebasierte Problemlösekompetenz), allgemeine Kompetenzen (wie die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu organisieren bzw. die anderer zu beeinflussen, im Team zu arbeiten und komplexe Probleme zu lösen) sowie fachspezifische Kompetenzen.

Außerdem wird analysiert, inwieweit es den Arbeitgebern gelingt, die Kompetenzen junger Arbeitsmarktteilnehmer optimal zu nutzen, und bei welchen Kompetenzbereichen besonders häufig Mismatches im Vergleich zu den Arbeitsplatzanforderungen festzustellen sind. Im letzten Teil des Kapitels werden die Politikinstrumente identifiziert, mit denen am ehesten Einfluss darauf genommen werden kann, wie die Arbeitgeber die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter erkennen und vergüten. Damit liefert dieses Kapitel neue Erkenntnisse für die Politik, die die Ergebnisse früherer – hauptsächlich auf die Bildungserträge gestützter – Arbeiten ergänzen. Das Kapitel kommt zu folgenden Ergebnissen:

- Kompetenzen sind wichtig für den Arbeitsmarkterfolg. Personen mit geringem Bildungsabschluss und geringen Informationsverarbeitungskompetenzen sind mit größerer Wahrscheinlichkeit weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung (NEET), und dieser Zusammenhäng verstärkt sich mit zunehmendem Alter.
- Nicht nur der Bildungsabschluss, sondern auch die Art der erworbenen Kompetenzen und der Grad ihrer Entwicklung haben Einfluss auf die Beschäftigungschancen und das Verdienstniveau. Für alle vier Kompetenzbereiche – Bildungsniveau, Informationsverarbeitungskompetenzen, allgemeine Kompetenzen und mit dem Ausbildungsfeld zusammenhängende fachspezifische Kompetenzen – zeigt sich, dass sie signifikant und unabhängig voneinander mit dem Verdienstniveau auf Stundenbasis assoziiert sind. Die Stärke des Zusammenhangs zwischen Bildungsniveau und Verdienstniveau verringert sich zwar, wenn in herkömmliche Lohnregressionen auch die anderen Kompetenzbereiche aufgenommen werden, er bleibt aber bestehen. Das bedeutet, dass der Bildungsabschluss mehr Vorteile bringt als nur die Kompetenzen, die mit den drei anderen Bereichen erfasst werden. Außerdem kann daraus geschlossen werden, dass Personen mit identischem Bildungsniveau unterschiedliche Informationsverarbeitungskompetenzen besitzen, was ebenso auf eine größere oder geringere natürliche Begabung als auch auf Unterschiede bei Qualität und Grad des Kompetenzerwerbs – sowohl innerhalb als außerhalb des Bildungssystems – zurückzuführen sein kann.
- Der Bildungsabschluss spielt wegen seiner Signalwirkung eine wichtige Rolle beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Unter sonst gleichen Bedingungen haben Bildungs-

niveau und fachspezifische Kompetenzen einen starken Effekt auf das Verdienstniveau von Berufsanfängern; die Relation Bildungsniveau/Verdienstniveau schwächt sich mit zunehmendem Alter bzw. zunehmender Berufserfahrung jedoch etwas ab. Hochschulabsolventen haben einen erheblichen Lohnvorsprung; für Absolventen von geisteswissenschaftlichen oder Lehramtsstudiengängen ist dieser Vorsprung allerdings geringer als für Absolventen sozialwissenschaftlicher Studiengänge. Im Zeitverlauf werden sich die Arbeitgeber zunehmend der unbeobachteten Produktivität ihrer Mitarbeiter bewusst, so dass die formalen Qualifikationen bei der Lohnfindung an Bedeutung verlieren. Dieser Lernprozess auf Seiten der Arbeitgeber ist in vielen, wenn auch nicht allen Ländern festzustellen.

- Der Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Verdienst verändert sich mit dem Alter, was u.a. auf den Kompetenzerwerb durch Berufserfahrung zurückzuführen ist. Unter Jugendlichen ist Bildungsniveau der wichtigste Erklärungsfaktor der Varianz des Verdienstniveaus auf Stundenbasis, dicht gefolgt von den allgemeinen Kompetenzen sowie dem Ausbildungsfeld. Informationsverarbeitungskompetenzen spielen in dieser Altersgruppe offenbar nur eine untergeordnete Rolle. Bei Arbeitskräften im Haupterwerbsalter und älteren Arbeitskräften hat das Ausbildungsfeld kaum Einfluss auf die Varianz der Stundenverdienste, wohingegen der Beitrag der Informationsverarbeitungskompetenzen an Bedeutung gewinnt und letztlich sogar wichtiger wird als der des Bildungsniveaus. Der Beitrag des Bildungsniveaus und der allgemeinen Kompetenzen nimmt parallel zum Alter leicht zu.
- Die Mismatches zwischen den Kompetenzen der Arbeitskräfte und den Arbeitsplatzanforderungen (Kompetenzmismatches) verändern sich ebenfalls mit dem Alter, da es den Arbeitgebern leichter fällt, die tatsächlichen Kompetenzen erfahrener Arbeitskräfte zu erkennen. Die Häufigkeit von Kompetenzüberschüssen im Vergleich zu den Arbeitsplatzanforderungen nimmt mit zunehmendem Alter ab, während die Häufigkeit von Mismatches zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Ausbildungsfeld zunimmt, was darauf hindeutet, dass die Arbeitgeber die Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer besser zu erkennen (und zu nutzen) wissen und dass sie weniger darauf achten, in welchem Bereich sie ausgebildet wurden, wenn sie ihnen Aufgaben zuweisen. Dies steht mit anderen Erkenntnissen dieses Kapitels in Einklang. Mit dieser Erkenntnis deckt sich auch, dass es unter jungen Arbeitskräften mit fast zweimal größerer Häufigkeit zu Überqualifizierung auf Grund von Mismatches zwischen Ausbildungsfeld und Arbeitsplatzanforderungen (mit den daran geknüpften Verdienstnachteilen) kommt als unter älteren Arbeitskräften: 38% der jungen Arbeitskräfte, die nicht in dem Bereich tätig sind, für den sie ausgebildet wurden, sind für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert; unter älteren Arbeitskräften beträgt der entsprechende Anteil nur 22%. Außerdem ist Überqualifizierung unter jungen Menschen nicht nur häufiger anzutreffen, sondern auch mit größeren Verdienstnachteilen verbunden.
- Die Arbeitsmarktbestimmungen und die politischen Rahmenbedingungen haben Auswirkungen darauf, inwieweit es den Arbeitgebern gelingt, Kompetenzen richtig zu vergüten und zu nutzen, und wie schnell sie Kompetenzen zu erkennen lernen. In Ländern mit rigideren Lohnfindungsmechanismen und höheren Lohnnebenkosten bzw. im Verhältnis zum Medianverdienst höheren Mindestlöhnen sind die Erträge aus Informationsverarbeitungskompetenzen in der Regel geringer. Die vorliegende Evidenz deutet auch darauf hin, dass hoch angesetzte Lohnuntergrenzen und rigide Lohnfindungsmechanismen den im Zeitverlauf zu beobachtenden Prozess der Anpassung des Verdienstniveaus an die tatsächlichen Kompetenzen des Arbeitnehmers verlangsamen können.

- Auch die Merkmale der Unternehmen und die Art des Beschäftigungsverhältnisses wirken sich auf die Kompetenzrendite aus. Großen Unternehmen scheint es besser zu gelingen, Kompetenzen angemessen zu vergüten. Zugleich ist festzustellen, dass die Informationsverarbeitungskompetenzen von befristetet Beschäftigten durchgehend geringer vergütet werden, wobei nach der Einstellung kaum Anpassungen vorgenommen werden. Allerdings gibt es Evidenz dafür, dass die Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge nutzen, um die Kompetenzen der betreffenden Mitarbeiter zu testen, die dann nach der Umwandlung ihres Vertrags besser entlohnt werden.

Die Ergebnisse dieses Kapitels machen deutlich, wie wichtig es für den Arbeitsmarkterfolg junger Menschen ist, nicht nur auf ein höheres Bildungsniveau hinzuwirken, sondern auch die Qualität der Bildung zu verbessern, um stärkere Informationsverarbeitungskompetenzen zu fördern, und junge Menschen durch bessere Informationen bei der Wahl ihres Ausbildungsfelds zu unterstützen. Auch Berufserfahrung hat erwiesenermaßen von Anfang an einen positiven Effekt auf das Verdienstniveau, was auch für allgemeine Kompetenzen gilt. Dennoch scheint es in einigen Ländern nur selten vorzukommen, dass Jugendliche Beruf und Bildung kombinieren, und die meisten Schüler und Studierenden, die neben ihrer theoretischen Ausbildung einer Erwerbstätigkeit nachgehen, tun dies nicht im Rahmen von formalen Bildungsangeboten wie beruflichen Bildungsgängen oder Berufsausbildungen. Um Schüler und Studierende stärker mit dem Arbeitsmarkt vertraut zu machen, empfiehlt es sich daher nicht nur, in berufliche Bildungsgänge und Berufsausbildungen Elemente des Lernens am Arbeitsplatz aufzunehmen bzw. diese auszuweiten, sondern auch Maßnahmen auszubauen, die es Schülern und Studierenden generell erleichtern, Arbeitserfahrung zu gewinnen. Bei solchen Maßnahmen könnte es sich z.B. um die Beseitigung von Hindernissen handeln, die es Unternehmen schwer machen, Teilzeitkräfte einzustellen, oder um die Einführung von Steueranreizen für die Beschäftigung von Studierenden bis zu einer bestimmten Stundenzahl.

Einleitung

Was Menschen wissen und was sie mit diesem Wissen zu leisten vermögen, hat große Auswirkungen auf ihren Erfolg im Erwerbsleben. Dies war die zentrale Botschaft des ersten *OECD Skills Outlook*, der 2013 erschienen ist und über die Ergebnisse der ersten Runde der OECD-Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener berichtete (vgl. Kasten 5.1 wegen Einzelheiten zu dieser Erhebung). Diese Erhebung liefert wertvolle Daten über die Kompetenzen Erwachsener und deren Nutzung in Beruf und Alltagsleben. Bei diesen Daten handelt es sich um Angaben zur Lesekompetenz, zur alltagsmathematischen Kompetenz und zur technologiebasierten Problemlösekompetenz, d.h. zu den sogenannten Informationsverarbeitungskompetenzen[1], um Einzelheiten zum höchsten erlangten Bildungsabschluss, um Angaben zum Ausbildungsfeld und zur beruflichen Orientierung sowie um Informationen über die Nutzung sonstiger allgemeiner Kompetenzen am Arbeitsplatz, z.B. von Team- und Kommunikationsfähigkeit und Zeitmanagementkompetenzen[2].

Ausgehend von den Ergebnissen der neuen Erhebung untersucht dieses Kapitel, welche Auswirkungen verschiedene Arten von Kompetenzen auf zwei wichtige Aspekte der Arbeits-marktergebnisse junger Menschen im Alter zwischen 16 und 29 Jahren haben[3], d.h. zum einen auf das Risiko, dass sie weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung (NEET) sind, und zum anderen auf ihr Verdienstniveau, wenn sie eine Beschäftigung haben. Des Weiteren befasst es sich mit der Problematik von Mismatches zwischen den Kompetenzen junger Arbeitskräfte und deren Nutzung am Arbeitsplatz.

Kasten 5.1 **Die Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC)**

Im Rahmen der Internationalen OECD-Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – PIAAC) wurde 2011-2012 eine Erhebung unter 166 000 Erwachsenen in 24 Ländern durchgeführt. Diese Erhebung lieferte international vergleichbare Daten zur Ausstattung der Erwachsenenbevölkerung der untersuchten Länder (oder Regionen) mit einer Reihe von Kompetenzen sowie zu deren Nutzung am Arbeitsplatz. Zudem konnten Informationen über Hintergrundfaktoren, die Einfluss auf den Erwerb und die Nutzung dieser Kompetenzen haben, sowie die damit verbundenen Arbeitsmarktergebnisse und sozialen Effekte gewonnen werden.

In diesem Kapitel werden folgende Teilnehmerländer (bzw. -regionen) der PIAAC-Erhebung behandelt: Australien, Belgien (Flandern), Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Japan, Kanada, Korea, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Schweden, Slowakische Republik, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich (England und Nordirland) und Vereinigte Staaten. Ebenfalls in der Analyse berücksichtigt ist die Russische Föderation.

Gegenstand der Erhebung

In der PIAAC-Erhebung wird das Niveau von Erwachsenen ab dem Alter von 16 Jahren in den Bereichen Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und technologiebasierte Problemlösekompetenz untersucht. Dabei handelt es sich um entscheidende Informationsverarbeitungskompetenzen, die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktteilnahme, für die Weiterbildung sowie für die Teilhabe am Leben von Gesellschaft und Staat unerlässlich sind.

Ausgehend von den Antworten der Erhebungsteilnehmer auf Fragen zur Häufigkeit bestimmter kompetenzrelevanter Aktivitäten wurden zudem Informationen zur Kompetenznutzung am Arbeitsplatz sowie im Alltagsleben gesammelt. Dabei ging es um Aktivitäten, bei denen Lese- und Mathematikkompetenz gefragt ist oder Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) genutzt werden müssen. Außerdem wurden Informationen zu einer Reihe allgemeiner Kompetenzen erhoben, die am Arbeitsplatz benötigt werden. Dazu wurden z.B. Fragen zur Zusammenarbeit mit anderen und zum Zeitmanagement gestellt. Die Erhebungsteilnehmer wurden auch gefragt, ob ihre Kompetenzen und Qualifikationen mit ihren Arbeitsplatzanforderungen überstimmen und wie autonom sie in wichtigen Aspekten ihrer Arbeit sind (vgl. Tabelle 5.1 sowie Anhang 5.A1 wegen weiterer Informationen zu den in diesem Kapitel untersuchten Kompetenzvariablen).

Methodik

- Die PIAAC-Daten wurden in der Mehrzahl der Teilnehmerländer zwischen dem 1. August 2011 und dem 31. März 2012 erhoben. In Kanada fand die Datenerhebung zwischen November 2011 und Juni 2012 statt, in Frankreich zwischen September und November 2012.
- Die Tests wurden jeweils in der Amtssprache bzw. in den Amtssprachen des betreffenden Teilnehmerlandes durchgeführt. In einigen Ländern wurden sie auch in stark verbreiteten Minderheiten- oder Regionalsprachen durchgeführt.
- Die Teilnahme an den Tests zur technologiebasierten Problemlösekompetenz war optional, deshalb wurden sie nur in 20 der 24 Länder durchgeführt.
- Die Zielpopulation für die Erhebung waren Personen im Alter von 16-65 Jahren, die nicht dauerhaft in Heimen, Anstalten o.Ä. leben und zum Zeitpunkt der Datenerhebung im jeweiligen Land wohnhaft waren, unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Sprachstatus. In einigen Ländern nahmen auch ältere Menschen an den Tests teil, die entsprechenden Ergebnisse werden in diesem Kapitel jedoch nicht berücksichtigt.
- Der Stichprobenumfang hing in erster Linie von der Zahl der untersuchten kognitiven Domänen sowie der Zahl der Sprachen ab, in denen die Tests durchgeführt wurden. Einige

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Länder vergrößerten den Umfang der Stichproben, um verlässliche Schätzungen zu den Kompetenzen der Einwohner bestimmter Regionen bzw. von bestimmten Untergruppen der Bevölkerung, z.B. indigenen Völkern oder Zuwanderern, zu erhalten. Der realisierte Stichprobenumfang reichte von etwa 4 500 bis nahezu 27 300 Personen (Kanada).

- Die Erhebung wurde durch geschulte Befrager entweder bei den Befragten zu Hause oder an einem zwischen den Befragten und den Befragern vereinbarten Ort durchgeführt. Der Hintergrundfragebogen wurde durch die Befrager in einem computergestützten persönlichen Gespräch ausgefüllt. Je nach der Situation der Befragten dauerte das Ausfüllen des Fragebogens zwischen 30 und 45 Minuten.
- Nach der Beantwortung des Hintergrundfragebogens füllten die Erhebungsteilnehmer die Testaufgaben aus, entweder auf einem Laptop oder – falls sie nicht über ausreichende Computerkenntnisse verfügten – in Papierform, in dafür vorgesehenen Testheften. Die Befragten konnten sich so viel bzw. so wenig Zeit wie nötig lassen, um die Testaufgaben zu bearbeiten. Im Durchschnitt brauchten die Teilnehmer 50 Minuten, um die kognitiven Testaufgaben zu beantworten.

Dabei soll der jeweilige Einfluss verschiedener Arten von Kompetenzen analysiert werden, nämlich Informationsverarbeitungskompetenzen, allgemeine Kompetenzen sowie stärker berufsbezogene Kompetenzen, die anhand von Informationen über den Bereich gemessen werden, in dem der höchste Bildungsabschluss erworben wurde. Basierend auf diesen Ergebnissen werden dann konkrete Empfehlungen für die Politik formuliert, die den Ländern dabei helfen sollen, jungen Menschen das nötige Rüstzeug für ein erfolgreiches Berufsleben zu geben.

Politische Entscheidungsträger sollten besondere Aufmerksamkeit auf junge Menschen richten, da sie ein wichtiger Aktivposten für die Wirtschaft eines Landes sind, dessen Potenzial wegen hoher Arbeitslosen- und Nichterwerbsquoten sowie der geringen Qualität der Einstiegsbeschäftigungen aber häufig nicht voll ausgeschöpft wird. Investitionen in die Kompetenzen junger Menschen sind Investitionen in deren Zukunft und damit auch in den künftigen materiellen und sozialen Wohlstand der Nationen insgesamt. Wie dieses Kapitel zeigt, sind verschiedene Arten von Kompetenzen in verschiedenen Phasen des Lebens von Bedeutung, was zur Folge hat, dass es effektiv auch dann wichtig ist, frühzeitig in Kompetenzen zu investieren, wenn sich diese Investitionen erst zu einem späteren Zeitpunkt im Erwerbsleben bezahlt machen.

Die Analyse in diesem Kapitel erstreckt sich auf 22 OECD-Länder und -Regionen sowie die Russische Föderation[4].

Das Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Im ersten Abschnitt wird aufgezeigt, wie wichtig Kompetenzen für den Arbeitsmarkterfolg junger Arbeitskräfte sind und welche Überschneidungen und Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Arten von Kompetenzen bestehen. Abschnitt 2 erörtert die Problematik der Ineffizienzen bei Kompetenzinvestitionen und Kompetenznutzung. Der dritte Abschnitt befasst sich mit den Faktoren, die Einfluss darauf haben, wie Kompetenzen am Arbeitsplatz genutzt und vergütet werden, sowie mit der Frage, wie die Kompetenzen – insbesondere unter den am wenigsten Qualifizierten – erhöht werden können. Im letzten Abschnitt werden die entscheidenden Erkenntnisse für die Politik zusammengefasst, die sich aus den Analysen dieses Kapitels ziehen lassen, und Aspekte genannt, die es noch eingehender zu untersuchen gilt.

1. Die Bedeutung von Kompetenzen für die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen

In den meisten vorliegenden Forschungsarbeiten zur Frage der Zusammenhänge zwischen Kompetenzen und Arbeitsmarktergebnissen wird das Bildungsniveau als Näherungsvariable für das Humankapital verwendet. Die Stärke der PIAAC-Erhebung liegt darin, dass sie eine gesonderte Analyse der Effekte verschiedener Arten von Kompetenzen gestattet. In diesem Abschnitt wird anhand von multivariaten Analysen untersucht, wie verschiedene Kompetenzmaße – Informationsverarbeitungskompetenzen, allgemeine Kompetenzen, Bildungsniveau und Ausbildungsfeld (Tabelle 5.1 und im online verfügbaren Anhang 5.A1) – mit den Arbeitsmarktergebnissen junger Menschen assoziiert sind, welche Wechselwirkungen zwischen ihnen bestehen und wie sich die fraglichen Zusammenhänge mit zunehmendem Alter bzw. zunehmender Arbeitsmarkterfahrung verändern. Im zweiten Teil des Abschnitts wird mit Hilfe einer neuen Methode analysiert, welche Kompetenzbereiche sich am stärksten auf die Stundenverdienste auswirken und ob sich dies mit zunehmendem Alter verändert. Die PIAAC-Erhebung ist allerdings keine Längsschnittstudie, weshalb es nicht möglich ist, Kohorteneffekte von Alterseffekten zu trennen. Unterschiedliche Ergebnisse für verschiedene Altersgruppen können sich daher ebenso aus unterschiedlich starken Effekten bestimmter Kompetenzbereiche je nach Alter der Arbeitskräfte als auch aus Veränderungen des Effekts verschiedener Kompetenzen auf die Arbeitsmarktergebnisse im Zeitverlauf erklären. Am wahrscheinlichsten ist jedoch, dass beides eine Rolle spielt[5].

Zur Messung der Arbeitsmarktergebnisse einzelner Arbeitskräfte werden zwei Indikatoren verwendet: Zum einen die Wahrscheinlichkeit, weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung zu sein (NEET-Indikator), und zum anderen das Verdienstniveau je Stunde für Beschäftigte. Im Vergleich zu Erwachsenen nehmen Jugendliche mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht am Arbeitsmarkt teil, weil sie sich zu einem großen Teil noch in der Ausbildung befinden. Deshalb ist der NEET-Indikator – der Personen erfasst, die weder an Beschäftigung noch an Bildung oder Ausbildung teilnehmen – besser zur Messung der Arbeitsmarktschwierigkeiten dieser Altersgruppe geeignet als die Arbeitslosenquote allein. Die Untersuchung des Verdienstniveaus der Beschäftigten gibt Aufschluss darüber, wie viel verschiedene Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt wert sind, was zweifelsohne Einfluss auf die Entscheidungen junger Menschen in Bezug auf Bildung und Kompetenzerwerb hat. Außerdem ist das Verdienstniveau ein Aspekt – wenn auch nur ein Teilaspekt – der Beschäftigungsqualität (vgl. Kapitel 3).

Geringe Informationsverarbeitungskompetenzen sind bei Jugendlichen stärker mit der Wahrscheinlichkeit assoziiert, weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung zu sein, als das Bildungsniveau

Mit einem Probit-Modell angestellte multivariate Analysen zeigen, dass das Bildungsniveau, das Lesekompetenzniveau und das Ausbildungsfeld, wenn sie zusammen in das Modell aufgenommen werden, voneinander unabhängige und signifikante Effekte auf die Wahrscheinlichkeit haben, weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung zu sein (NEET-Wahrscheinlichkeit). Dies deutet darauf hin, dass diese drei Messgrößen unterschiedliche Kompetenzen erfassen. Die Lesekompetenz ist unabhängig vom Alter stark mit dem NEET-Status assoziiert. Die Wahrscheinlichkeit, weder an Beschäftigung noch an Bildung oder Ausbildung teilzunehmen, ist für junge Arbeitskräfte, die Stufe 4 oder 5 auf der Lesekompetenzskala erreichen, um rd. 7 Prozentpunkte geringer als für Jugendliche, die nicht einmal Stufe 1 erreichen (Abb. 5.1). Für Jugendliche, deren Leistungen Stufe 3 entsprechen, ist die NEET-Wahrscheinlichkeit noch geringer, der Unterschied im Vergleich zu Jugendlichen auf Stufe 4 oder 5 ist jedoch nicht statistisch signifikant. Unter Personen im Haupterwerbs-

Tabelle 5.1 **Glossar der in diesem Kapitel untersuchten Kompetenzbereiche**

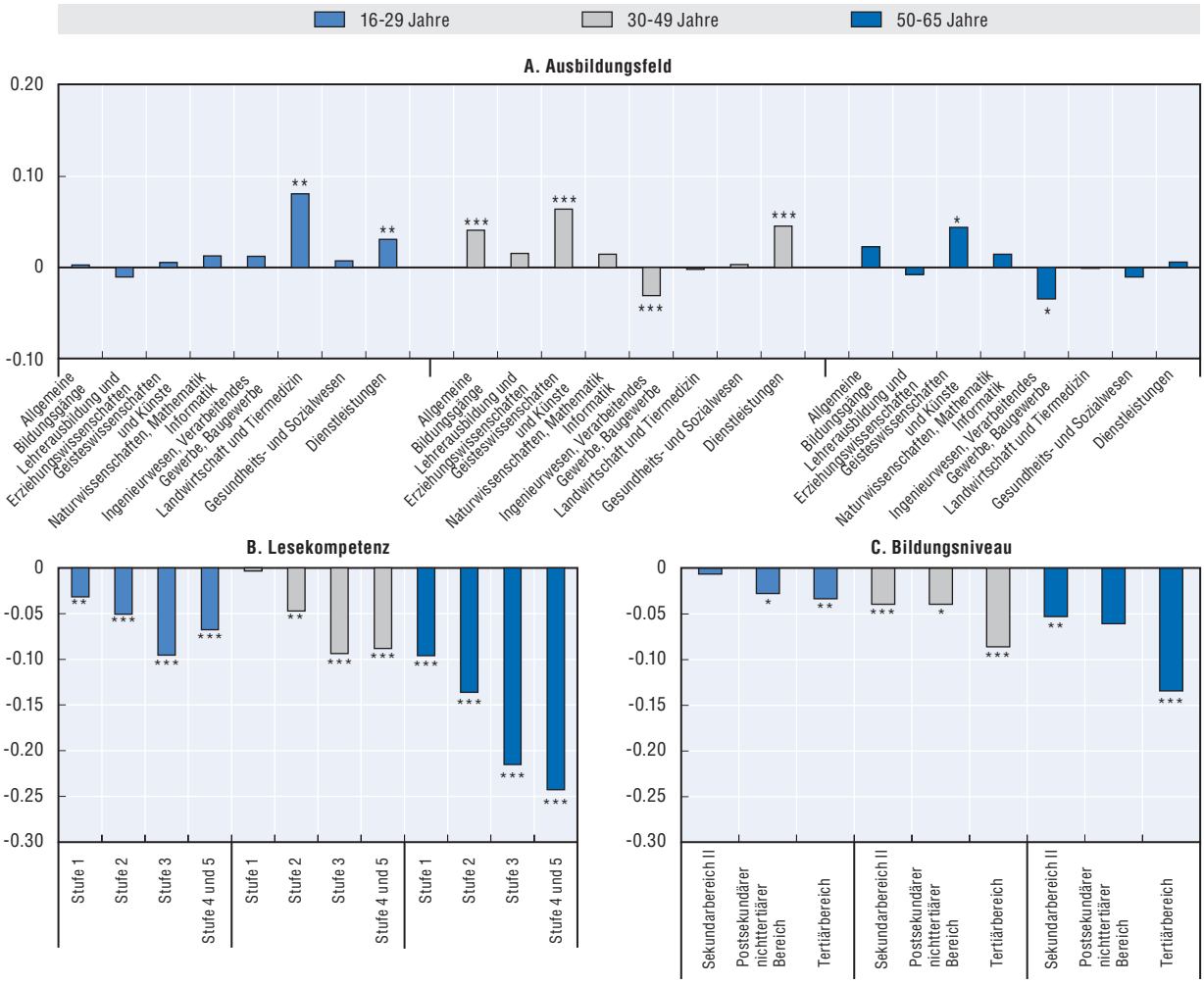
Kompetenz-bereich	Variablen aus der PIAAC-Erhebung	Messung	Anmerkungen
Informations-verarbeitungs-kompetenzen	Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz, technologiebasierte Problemlösekompetenz	Der Grad der Beherrschung der Informationsverarbeitungskompetenzen wird direkt in am Computer oder in Testheften durchgeführten Tests gemessen. Dies geschieht anhand einer Skala, die von Stufe 1 und darunter – dem niedrigsten Niveau – bis Stufe 5 – dem höchsten Niveau – für die Lese- und die Mathematikkompetenz bzw. Stufe 3 für die Problemlösekompetenz reicht.	Im Durchschnitt der Länder absolvierten 74% der Erhebungsteilnehmer die Tests am Computer, während 21% die Testhefte verwendeten, da ihre Computerfertigkeiten nicht ausreichend waren oder sie die Testhefte vorzogen (OECD, 2013a). Für Personen, die die Tests nicht am Computer machten, liegen keine Informationen zur Problemlösekompetenz vor. In den Analysen dieses Kapitels wird die Frage der Informationsverarbeitungs-kompetenzen nur anhand der Daten zur Lesekompetenz untersucht, da es wegen der Ähnlichkeit der Informationen zur Lese- und zur Mathematikkompetenz zu Kolinearitätsproblemen kommt, wenn beide Variablen in dieselbe Regression aufgenommen werden. In Frankeich, Italien und Spanien wurden die – optionalen – Tests zur technologiebasierten Problem-lösekompetenz nicht durchgeführt, wodurch sich der Stichprobenumfang und der Kreis der erfassten Länder für diese Variable reduziert.
Bildungs-niveau	Höchster erlangter Bildungsabschluss, Zahl der Bildungsjahre.	Der höchste erlangte Bildungsabschluss wurde anhand der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) umkodiert. Wegen Einzelheiten vgl. Anhang 5.A1.	Die Zahl der Bildungsjahre wird aus dem höchsten erlangten Bildungsabschluss abgeleitet (gemäß den Angaben der Erhebungsteilnehmer). Bildungsjahre, die nicht zu einem höheren Bildungs-abschluss führen, werden nicht berücksichtigt.
Allgemeine Kompetenzen	Nutzung von Problemlösefähigkeit, Lernfähigkeit, Einflussfähigkeit, Teamfähigkeit, Zeitmanagement-kompetenzen, Arbeitsorganisations-fähigkeit, körperlichen Fähigkeiten und Geschicklichkeit am Arbeitsplatz.	Die Ergebnisse werden anhand von Summen-skalen aus Informationen zu den am Arbeitsplatz erledigten Aufgaben abgeleitet (Quintini, 2014a). Höhere Werte stehen für eine inten-sivere (d.h. häufigere) Nutzung der fraglichen Kompetenzen. Wegen Einzelheiten vgl. Anhang 5.A1.	In der PIAAC-Erhebung werden allgemeine Kompetenzen zwar nicht direkt gemessen, in einem Teil der Erhebung wird jedoch ausführlich auf die Nutzung dieser Kompetenzen am Arbeitsplatz eingegangen. Auch wenn die Nutzung der Kompetenzen in erster Linie von den Arbeitsplatzanforderungen abhängig ist (OECD, 2013a), spielt die Ausbildung doch ebenfalls eine Rolle, was darauf hindeutet, dass die Kompetenznutzung zumindest teilweise vom Kompetenzangebot bestimmt wird – d.h. davon abhängig ist, wozu die Arbeitskräfte effektiv fähig sind.
Ausbildungs-feld	Fachbereich, in dem der höchste Bildungsabschluss erworben wurde.	Die Kategorisierung der Ausbildungsfelder richtet sich nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED).	Daten zum Ausbildungsfeld liegen nur für Bildungsbereiche vor, in denen eine Spezialisierung möglich ist. Folglich gibt es für die überwiegende Mehrzahl der Länder nur Daten ab dem Sekundarbereich II, da eine Spezialisierung zu einem früheren Zeitpunkt in den meisten Ländern nicht möglich ist. Für fehlende Werte wurden Dummy-Variablen in die Regression aufgenommen, damit der Stichprobenumfang identisch blieb.

Quelle: OECD (2013), *OECD Skills Outlook 2013 – First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en;* Quintini, G. (2014), "Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 158, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdfjm7j-en*.

alter (30-49 Jahre) ist der Zusammenhang zwischen der NEET-Wahrscheinlichkeit und einem hohen Lesekompetenzniveau etwas stärker ausgeprägt (9 Prozentpunkte). Deutlich stärker ist er bei älteren Arbeitskräften. In dieser Altersgruppe – in der der Hauptgrund, weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung zu sein, der Renteneintritt ist – ist die NEET-Wahrscheinlichkeit für Personen, die Lesekompetenzstufe 4 oder 5 erreichen, um 24 Prozentpunkte geringer als für Personen, deren Ergebnisse unter Stufe 1 liegen.

Abbildung 5.1 **Zusammenhang zwischen Wahrscheinlichkeit der Nichtteilnahme an Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung (NEET-Wahrscheinlichkeit), Lesekompetenz[a], Bildungsniveau und Ausbildungsfeld, nach Altersgruppen**

Grenzeffekte aus Probit-Regressionen (Prozentpunkte)[b]



***, **, *: statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) *Unter Stufe 1* entspricht dem niedrigsten Lesekompetenzniveau, *Stufe 4 und 5* dem höchsten (wegen Informationen zu den auf den verschiedenen Kompetenzstufen erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten vgl. Anhang 5.A1). Die Ergebnisse sind in etwa identisch, wenn statt der Lesekompetenz die alltagsmathematische Mathematikkompetenz zu Grunde gelegt wird.

b) Probit-Regressionen, in denen alle Länder gepoolt sind, wobei die NEET-Wahrscheinlichkeit die abhängige Variable und jeder Kompetenzbereich eine Erklärungsvariable ist; in die Regressionen wurden außerdem zusätzliche Kontrollvariablen für Geschlecht, Familienstand, Migrationsstatus, zu Hause gesprochene Sprache und fixe länderspezifische Effekte aufgenommen. Die ausgelassenen Kategorien für die einzelnen Kompetenzbereiche sind: Sozialwissenschaften für das Ausbildungsfeld, „unter Stufe 1" für das Lesekompetenzniveau und „unter Sekundarbereich II" für das Bildungsniveau.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132849

Auch ein höherer Bildungsabschluss ist mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit, weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung zu sein, assoziiert. Das Ausbildungsfeld spielt in allen Altersgruppen eine Rolle als Erklärungsfaktor für die Nichtteilnahme an Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung, das Muster dieses Zusammenhangs verändert sich jedoch etwas mit zunehmendem Alter, was möglicherweise auf Unterschiede sowohl bei der Länge der Bildungsgänge als auch in Bezug darauf zurückzuführen ist, wie lange es in manchen Bereichen dauert, einen Arbeitsplatz zu finden. Unter jungen Menschen und Personen im Haupterwerbsalter ist die NEET-Wahrscheinlichkeit bei Absolventen dienstleistungsorientierter Bildungsgänge höher als bei Absolventen sozialwissenschaftlicher Bildungsgänge (der Referenzkategorie). Unter Personen im Haupterwerbsalter und unter älteren Arbeitskräften ist die NEET-Wahrscheinlichkeit für Personen, die ein geisteswissenschaftliches Studium absolviert haben, höher und für Personen, die in den Bereichen Ingenieurwesen, Mathematik und Baugewerbe ausgebildet wurden, geringer.

Das Bildungsniveau hat jedoch stärkeren Einfluss auf das Verdienstniveau junger Menschen

Multivariate Analysen der Stundenverdienste zeigen ferner, dass verschiedene Kompetenzbereiche – und nicht nur der Bildungsabschluss – eine Rolle spielen, womit diese Analysen neue Erkenntnisse im Vergleich zum Großteil der Fachliteratur liefern, die sich mit der Entlohnung von Bildung auf dem Arbeitsmarkt befasst. Weil einige Kompetenzen im Rahmen der formalen Bildung vermittelt werden, verringert sich der Koeffizient für das Bildungsniveau, wenn Kontrollvariablen für andere Kompetenzaspekte einbezogen werden (Kasten 5.2). Der Koeffizient für das Bildungsniveau bleibt jedoch vergleichsweise hoch und statistisch signifikant, woraus sich schließen lässt, dass die verschiedenen Kompetenzbereiche unterschiedliche Aspekte des Humankapitals erfassen. Auch wenn die

Kasten 5.2 **Welcher Anteil der Bildungsrendite entfällt auf Informationsverarbeitungskompetenzen?**

Die PIAAC-Erhebung der OECD liefert Daten, mit deren Hilfe leichter ermittelt werden kann, welcher Anteil der Bildungsrendite jeweils auf Informationsverarbeitungskompetenzen, allgemeine Kompetenzen und/oder fachspezifische Kompetenzen entfällt. Die nachstehende Abbildung für junge Arbeitskräfte zeigt, wie sich der Koeffizient für die Bildungsjahre verändert, wenn die anderen Kompetenzbereiche (sowie eine Reihe sonstiger Kontrollvariablen) in die gleiche Regression aufgenommen werden. Berücksichtigt man zunächst nur den Effekt des Bildungsniveaus auf die Stundenverdienste, ergibt die Schätzung für alle in der Erhebung erfassten Länder, dass ein zusätzliches Bildungsjahr den Verdienst junger Arbeitskräfte um durchschnittlich 5,6% erhöht. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien (vgl. u.a. Psacharopoulos und Patrinos, 2004; sowie Dickson und Harmon, 2011). Wenn jedoch auch der Effekt der drei anderen Kompetenzbereiche berücksichtigt wird, verringert sich der verbleibende Effekt der Bildungsjahre auf die Stundenverdienste erheblich.

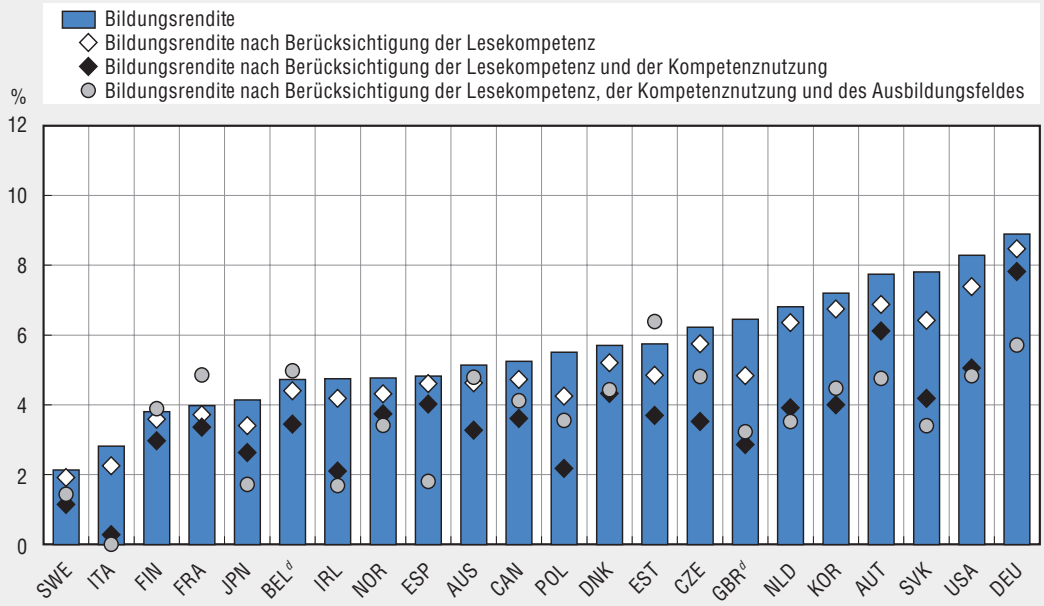
Für junge Arbeitskräfte entfallen 11% der Bildungsrendite auf Informationsverarbeitungskompetenzen[1]. Wenn zusätzlich zu diesen Kompetenzen noch eine Messgröße der allgemeinen Kompetenzen in die Regression aufgenommen wird, sinkt der Koeffizient für die Bildungsjahre noch mehr, was darauf hindeutet, dass in der formalen Bildung auch allgemeine Kompetenzen vermittelt werden, wie z.B. die Fähigkeit, sich seine Arbeit und seine Zeit selbstständig einzuteilen, im Team zu arbeiten oder komplexe Probleme zu lösen[2]. Etwa 36% der Bildungsrendite junger Arbeitskräfte entfallen auf Informationsverarbeitungskompetenzen und allgemeine Kompetenzen zusammengenommen[3]. Die Berücksichtigung des Ausbildungsfelds führt hingegen in den meisten Ländern nicht zu einer deutlichen weiteren Verringerung des Koeffizienten für die Bildungsjahre. In einigen Fällen erhöht sich dieser Koeffizient sogar, was vermuten lässt, dass zwischen dem Ausbildungsfeld und den anderen Kompetenzbereichen, die in diesem Abschnitt untersucht werden, ein komplexer Zusammenhang besteht.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Rendite eines zusätzlichen Bildungsjahres, mit und ohne Berücksichtigung anderer Kompetenzbereiche (junge Arbeitskräfte im Alter von 16-29 Jahren)[a]

Mit einem zusätzlichen Bildungsjahr[b] assoziierter Anstieg der Stundenverdienste[c]



a) Ergebnisse einer linearen (für die einzelnen Länder nach Berichtigung um Messfehler und Stichprobendesign durchgeführten) OLS-Regression der logarithmierten Stundenverdienste auf die Zahl der Bildungsjahre, das Geschlecht, den Familienstand, den Migrationsstatus, die zu Hause gesprochene Sprache, die Arbeitserfahrung und deren Quadrat. Weitere Kontrollvariablen werden in gesonderten Rechenschritten aufgenommen: Im zweiten Schritt die Lesekompetenz, im dritten Schritt die Nutzung von Mathematikkompetenz, von Fähigkeiten zum Lesen und Redigieren von Texten und von IKT, von Problemlösekompetenz, Arbeitsorganisationsfähigkeit, Einflussfähigkeit, Teamfähigkeit, Zeitmanagementkompetenzen, Geschicklichkeit und körperlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz und im letzten Schritt Dummy-Variablen für das Ausbildungsfeld.

b) Die Russische Föderation ist in der Analyse nicht berücksichtigt, weil sich die Verdienstdaten aus der Erhebung nicht ohne weiteres mit Daten aus anderen Quellen vergleichen lassen. Es müssen daher weitere Überprüfungen vorgenommen werden, bevor die Verdienstdaten zur Russischen Föderation als verlässlich betrachtet werden können.

c) Die Bruttostundenverdienste umfassen Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger. Die Verdienstdaten wurden am 1. und 99. Perzentil getrimmt, nach Ländern.

d) Für Belgien nahmen nur Flandern und für Großbritannien nur England und Nordirland an der PIAAC-Erhebung teil.

Quelle: Erhebung der OECD über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132868

Dass Informationsverarbeitungskompetenzen einen signifikanten Beitrag zum Verdienstniveau leisten und dass deren Aufnahme in Regressionen der Stundenverdienste den gemessenen Effekt des Bildungsniveaus reduziert, ist zur Genüge belegt (vgl. beispielsweise Blackburn und Neumark, 1993; Denny et al., 2003; Green und Riddell, 2003; Fasih et al., 2013; sowie Hanushek et al., 2013).

Wegen der vergleichsweisen schwachen Abnahme des Koeffizienten für die Bildungsjahre, die nach Aufnahme der Informationsverarbeitungskompetenzen festzustellen ist, wurde die Bedeutung kognitiver Fähigkeiten als Erklärungsfaktor der Bildungsrendite im Vergleich zu nichtkognitiven Fähigkeiten, die in der formalen Bildung erworben (bzw. durch den Bildungsabschluss signalisiert werden) und die größeren Einfluss auf das Verdienstniveau haben, von einigen Autoren (Gintis, 1971; sowie Bowles et al., 2001) als gering eingeschätzt.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Mit dieser Schlussfolgerung wird jedoch unterstellt, dass Gleichungen dieser Art den Arbeitsmarktwert von im Rahmen der formalen Bildung erworbenen Informationsverarbeitungskompetenzen korrekt messen, was von einigen Autoren in Frage gestellt wird. In der obigen Analyse wird insbesondere unterstellt, dass der Markt Informationsverarbeitungskompetenzen, die in der formalen Bildung vermittelt wurden, in der gleichen Weise honoriert wie solche, die anderweitig erworben wurden (z.B. im Berufsleben oder in anderen Lernkontexten nach Abschluss der formalen Bildung). Ist dies nicht der Fall – z.B. weil die Arbeitgeber bescheinigte Kompetenzen eher erkennen (und somit vergüten) als nicht bescheinigte Kompetenzen –, kann die Verringerung des Koeffizienten für die Bildungsjahre, zu der es nach Aufnahme der Informationsverarbeitungskompetenzen in das Regressionsmodell kommt, Pasche (2008) zufolge nicht ohne weiteres als Beitrag dieser Kompetenzen zu den Erträgen aus der formalen Bildung ausgelegt werden. Pasche belegt dies, indem er die Informationsverarbeitungskompetenzen aufschlüsselt in solche, die in der formalen Bildung vermittelt werden (Regression von Messgrößen der kognitiven Fähigkeiten auf Bildungsvariablen), und solche, die auf anderem Wege erworben wurden (Residualgröße). Auf diese Weise stellt Pasche fest, dass 50% der Bildungsrendite auf Informationsverarbeitungskompetenzen zurückgeführt werden können, wobei er darauf hinweist, dass es sich hier vermutlich nur um einen Mindestwert handelt, da lediglich grundlegende kognitive Kompetenzen erfasst werden. Ishikawa und Ryan (2002) stellen ähnliche Berechnungen an und schlüsseln die Kompetenzen Erwachsener nach Bildungsquelle auf. Sie kommen zu dem Schluss, dass in der formalen Bildung erworbene Kompetenzen ein wichtigerer Bestimmungsfaktor der Stundenverdienste sind als auf andere Weise erworbene Kompetenzen (die anhand von Variablen wie familiärer Hintergrund, Zahl der Bücher zu Hause, Büchereiausweis usw. gemessen werden).

Fasih, Patrinos und Sakellariou (2013) bestätigen dieses Ergebnis in einer vor kurzem erschienenen, auf dem International Adult Literacy Survey und dem Adult Literacy and Life Skills Survey beruhenden Studie nicht nur, sondern stellen auch fest, dass hinsichtlich des Anteils der Bildungsrendite, der kognitiven Fähigkeiten zugeschrieben werden kann, im Ländervergleich eine erhebliche Heterogenität zu beobachten ist. Laut Ansicht der Autoren lassen sich insbesondere zwei Ländergruppen unterscheiden: In Ländern mit hohem Bildungsstand kann nahezu die Hälfte der Rendite der formalen Bildung auf funktionale, in der formalen Bildung erworbene Grundkompetenzen zurückgeführt werden, während in Ländern mit geringerem Bildungsstand nur knapp über 20% der Rendite der formalen Bildung solchen Kompetenzen zuzuschreiben sind. In der letzteren Ländergruppe wird der Bildungsabschluss großenteils unabhängig von den Kompetenzen honoriert und hat somit eine sehr starke Signalwirkung.

1. Mehrere Autoren haben darauf hingewiesen, wie schwierig es ist, den Effekt von Bildungsniveau und Kompetenzen getrennt zu schätzen, da zwischen diesen beiden Faktoren eine hohe Korrelation besteht, was mit anderen Worten heißt, dass es nur wenig Personen mit sehr geringem Bildungsniveau, aber großen Kompetenzen gibt und umgekehrt. Folglich sind starke Parameterannahmen notwendig (Cawley et al., 2001).
2. Die PIAAC-Erhebung der OECD kann Aufschluss darüber geben, inwieweit die formale Bildung zum Erwerb dieser Kompetenzen beiträgt. In dieser Erhebung werden allgemeine Kompetenzen zwar nicht direkt gemessen, in einem Teil der Erhebung wird jedoch ausführlich auf die Nutzung dieser Kompetenzen am Arbeitsplatz eingegangen. Auch wenn die Kompetenznutzung in erster Linie von den Arbeitsplatzanforderungen abhängig ist (OECD, 2013a), spielt die Ausbildung doch ebenfalls eine Rolle, was darauf hindeutet, dass die Kompetenznutzung zumindest teilweise vom Kompetenzangebot bestimmt wird – d.h. davon abhängig ist, wozu die Arbeitskräfte effektiv fähig sind. Folglich dürfte der Umfang, um den sich der Koeffizient für die Bildungsjahre reduziert, wenn in die Lohnregression Variablen für die Kompetenznutzung einbezogen werden, einen Anhaltspunkt für den Beitrag liefern, den die formale Bildung zum Erwerb dieser „weichen Kompetenzen" leistet.
3. Auch Barone und van de Werfhorst (2011) haben aufgezeigt, dass mit der Aufnahme von „arbeitsplatzrelevanten kognitiven Fähigkeiten" (die in diesem Kapitel als allgemeine Kompetenzen bezeichnet werden) ein weiterer Teil des Effekts der Bildung auf die Stundenverdienste erklärt werden kann. Andere Autoren behandeln die Kompetenzbeherrschung als „allgemeine kognitive Fähigkeiten" und allgemeine Kompetenzen als „spezifische Kompetenzen" und kommen zu dem Schluss, dass erstere in freien Marktwirtschaften und letztere in sozialen Marktwirtschaften bessere Prädiktoren der Stundenverdienste sind (Estevez-Abe et al., 2001).

formale Bildung mehr umfasst als nur die Vermittlung von Lese- und Mathematikkompetenz – so werden z.B. auch andere kognitive Fähigkeiten sowie fachspezifische Kompetenzen vermittelt –, erwirbt man diese beiden Informationsverarbeitungskompetenzen doch zumindest z.T. in der Schule. Personen mit gleichem Bildungsniveau besitzen zudem nicht immer gleich stark ausgebildete Informationsverarbeitungskompetenzen, weil die Qualität

des Unterrichts variiert, weil es Unterschiede beim Kompetenzerwerb außerhalb der Schule gibt und weil auch der Grad der natürlichen Begabung eine Rolle spielt. Außerdem gibt der Bildungsabschluss zwar Aufschluss über das Niveau, bis zu dem die Ausbildung fortgesetzt wurde – bis zum Sekundarabschluss oder bis zum Tertiärabschluss –, nicht jedoch über die Spezialisierung. Daher ist es interessant, die gesonderten Effekte aller drei Kompetenzbereiche (Bildungsniveau, Lesekompetenz und Ausbildungsfeld) auf die Arbeitsmarktergebnisse zu untersuchen.

Abbildung 5.2 zeigt, dass es sich für junge Arbeitskräfte finanziell auszahlt, ein höheres Bildungsniveau zu besitzen. Personen mit Abschluss des Tertiärbereichs beziehen um rd. 14% höhere Stundenverdienste als Personen ohne Abschluss des Sekundarbereichs II. Dieser Effekt ist in älteren Altersgruppen allerdings etwas schwächer ausgeprägt. Interessanterweise ist – entgegen den Erkenntnissen des vorangegangenen Abschnitts – festzustellen, dass ein höheres Niveau an Lesekompetenz zwar mit einem höheren Verdienstvorteil assoziiert ist, dieser Zusammenhang für junge Arbeitskräfte aber nicht statistisch signifikant ist.

Abbildung 5.2 **Zusammenhang zwischen Stundenverdiensten, Lesekompetenz[a], Bildungsniveau, Ausbildungsfeld und allgemeinen Kompetenzen, nach Altersgruppen**

OLS-Regressionskoeffizienten[b] der logarithmierten Stundenverdienste von (auf Vollzeitbasis beschäftigten) Lohn- und Gehaltsempfängern[c, d]

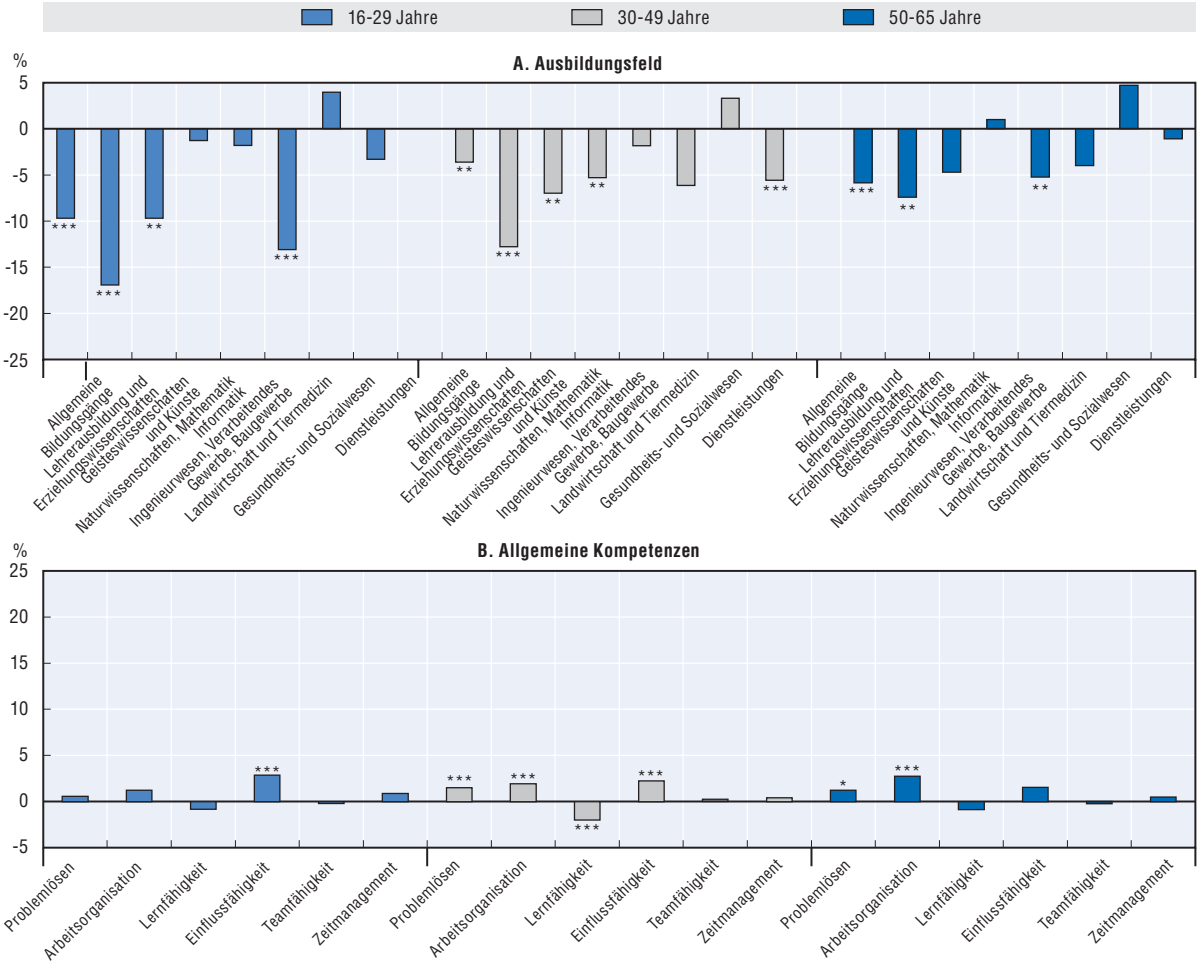
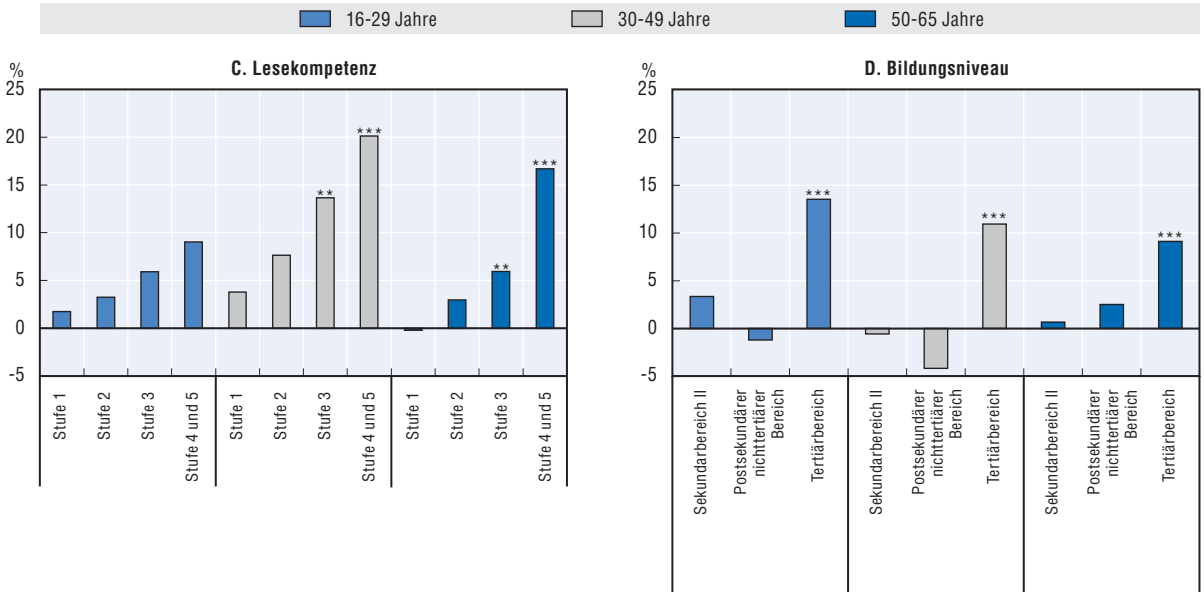


Abbildung 5.2 **Zusammenhang zwischen Stundenverdiensten, Lesekompetenz[a], Bildungsniveau, Ausbildungsfeld und allgemeinen Kompetenzen, nach Altersgruppen** *(Forts.)*

OLS-Regressionskoeffizienten[b] der logarithmierten Stundenverdienste von (auf Vollzeitbasis beschäftigten) Lohn- und Gehaltsempfängern[c, d]



***, **, *: statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) Unter Stufe 1 entspricht dem niedrigsten Lesekompetenzniveau, Stufe 4 und 5 dem höchsten (wegen Informationen zu den auf den verschiedenen Kompetenzstufen erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten vgl. Anhang 5.A1) Die Ergebnisse sind in etwa identisch, wenn statt der Lesekompetenz die alltagsmathematische Mathematikkompetenz zu Grunde gelegt wird.

b) OLS-Regressionen, in denen alle Länder gepoolt sind, mit Berichtigung um Messfehler und Stichprobendesign sowie Kontrollvariablen für Geschlecht, Familienstand, Migrationsstatus, zu Hause gesprochene Sprache, Arbeitserfahrung und deren Quadrat, Unternehmensgröße, Beruf (1-stellige Klassifizierung), Branche (1-stellige Klassifizierung), Art des Beschäftigungsverhältnisses, Sektor (öffentlich, privat, ohne Erwerbszweck), einer Dummy-Variable für Vollzeitbeschäftigung und fixen länderspezifischen Effekten. Die ausgelassenen Kategorien für die einzelnen Kompetenzbereiche sind: Sozialwissenschaften für das Ausbildungsfeld, „unter Stufe 1" für das Lesekompetenzniveau und „unter Sekundarbereich II" für das Bildungsniveau. Allgemeine Kompetenzen werden nach der Häufigkeit ihrer Nutzung auf einer Skala von 1-5 gemessen.

c) Die Bruttostundenverdienste umfassen Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger. Die Verdienstdaten wurden am 1. und 99. Perzentil getrimmt, nach Ländern.

d) Die Russische Föderation ist in der Analyse nicht berücksichtigt, weil sich die Verdienstdaten aus der Erhebung nicht ohne weiteres mit Daten aus anderen Quellen vergleichen lassen. Es müssen daher weitere Überprüfungen vorgenommen werden, bevor die Verdienstdaten zur Russischen Föderation als verlässlich betrachtet werden können.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132887

Außer für die Fähigkeit zur Einflussnahme scheint zwischen den allgemeinen Kompetenzen und dem Verdienstniveau nur für Personen im Haupterwerbsalter und ältere Arbeitskräfte ein Zusammenhang zu bestehen; dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich solche Kompetenzen bei der Einstellung schwerer feststellen lassen und in Einstiegsbeschäftigungen somit auch seltener vergütet werden[6]. Alle Variablen allgemeiner Kompetenzen werden auf einer Skala von 1 – die Kompetenz wird nie genutzt – bis 5 – die Kompetenz wird täglich genutzt – gemessen. Da diese Skala in der Regressionsanalyse linear ist, ergibt die Berechnung, dass der Stundenverdienst einer jungen Arbeitskraft, die ihre Fähigkeiten zur Einflussnahme täglich nutzt, etwa 15% höher ist als der einer Arbeitskraft, die von diesen Kompetenzen an ihrem Arbeitsplatz nie Gebrauch macht. Dieser Zusammenhang schwächt sich mit zunehmendem Alter ab.

Zwischen dem Ausbildungsfeld und dem Verdienstniveau scheint in allen Altersgruppen ein Zusammenhang zu bestehen, dessen Stärke allerdings mit dem Alter etwas abnimmt. Eine Reihe von Ausbildungsfeldern ist im Vergleich zu den Sozialwissenschaften (der Referenzkategorie) offenbar mit einem Verdienstnachteil verbunden, darunter allgemeine Studiengänge, Lehrerausbildungen und Erziehungswissenschaften sowie Geisteswissenschaften. Allerdings sind auch hier Unterschiede je nach Altersgruppe festzustellen, was auf einen je nach Beruf unterschiedlichen Verlauf der Berufserfahrungs-/Verdienstkurve zurückzuführen sein könnte. Außerdem gilt es darauf hinzuweisen, dass wichtige Unterschiede auf Länderebene in dieser gepoolten Analyse u.U. nicht sichtbar sind. Dass die Bedeutung des Ausbildungsfelds mit zunehmendem Alter abnimmt, könnte sich daraus erklären, dass Arbeitgeber bei jungen Menschen fachspezifische Kompetenzen besonders schätzen, die im Rahmen der formalen Bildung erworben wurden, während bei älteren Arbeitskräften die Berufserfahrung ein wichtigerer Hinweis auf die fachliche Qualifizierung ist als die in der Erstausbildung erworbene Spezialisierung[7]. Generell deuten die in diesem Abschnitt erörterten Ergebnisse darauf hin, dass sich die Arbeitgeber bei der Bestimmung des Einstiegslohns von jungen Arbeitskräften stärker von den Signalen leiten lassen, die aus dem Bildungsabschluss abzulesen sind, weil es ihnen an Informationen über die tatsächliche Kompetenzausstattung und Produktivität dieser Arbeitskräfte fehlt. Wenn diese Arbeitskräfte einmal eingestellt sind, zeigt sich dann, wie fähig sie wirklich sind, so dass die Arbeitgeber nach und nach eine Anpassung des Lohnniveaus an die tatsächliche Produktivität ihrer Mitarbeiter vornehmen. Diese Theorie vom Lernprozess der Arbeitgeber („Employer Learning"), nach der die Erträge aus dem Bildungsniveau mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung sinken und die Erträge aus den tatsächlichen Kompetenzen mit zunehmendem Alter steigen, wird in Kasten 5.3 eingehender untersucht.

Kasten 5.3 **Die Erträge aus Informationsverarbeitungskompetenzen steigen mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung**

Die Ergebnisse dieses Kapitels lassen vermuten, dass die Erträge aus Informationsverarbeitungskompetenzen steigen, wenn die betroffenen Arbeitskräfte mehr Arbeitsmarkterfahrung erwerben, während die Erträge aus dem Bildungsniveau abnehmen.

Dass die Erträge aus kognitiven Fähigkeiten mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung steigen, wurde für die Vereinigten Staaten erstmals von Altonji und Pierret (2001) festgestellt, die zugleich einen Rückgang der Rendite des Bildungsniveaus bei zunehmender Arbeitsmarkterfahrung beobachteten. Sie erklärten dies mit einem Phänomen, das sie „statistische Diskriminierung mit Lernprozess der Arbeitgeber" (*statistical discrimination with employer learning*) nannten. Dieser Theorie zufolge benutzen Arbeitgeber bei der Einstellung junger Arbeitskräfte Informationen über deren Bildungsniveau als Anhaltspunkt für die unbeobachtete Produktivität, um zu entscheiden, wie viel sie ihnen zahlen. Junge Arbeitskräfte mit höherem Bildungsniveau werden daher entsprechend ihrer Qualifikationen und ungeachtet ihrer tatsächlichen Produktivität höher entlohnt. Sind die fraglichen Arbeitskräfte jedoch länger beschäftigt, zeigt sich, wie produktiv sie tatsächlich sind, so dass sich die Arbeitgeber bei der Lohnfindung stärker an der beobachteten Produktivität orientieren. Daraus kann gefolgert werden, dass die Bedeutung des Bildungsniveaus für die Lohnfindung mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung abnimmt, während die Produktivitätsrendite steigt. Die Vorhersagen dieser Theorie wurden seitdem in mehreren Untersuchungen für mehrere Länder geprüft und bestätigt, so z.B. für Australien (Cheung, 2008) und Kanada (Pan, 2005; sowie Riddell, 2007), für Hochschulabsolventen in Chile

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

(Bordón, 2013), für Deutschland (Bauer und Haisken-DeNew, 2001), für in Neuseeland geborene Pakeha-Frauen (nicht jedoch für Männer) (Gill, 2012), für die Schweiz (Falter, 2007) und für das Vereinigte Königreich (Galindo-Rueda, 2002).

In der Tabelle wird die Gültigkeit dieser Theorie für die Länder getestet, die an der PIAAC-Erhebung teilgenommen haben. In ihr ist zusammengefasst, wie sich die aus einer einfachen Lohnregression entnommenen Koeffizienten für die Interaktionen zwischen Bildungsniveau bzw. Kompetenzen einerseits und Arbeitsmarkterfahrung andererseits mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung verändern. In Ländern, in denen bei den Arbeitgebern ein Lernprozess und statistische Diskriminierung zu beobachten sind, nimmt die Rendite

Evidenz zum Arbeitgeber-Lernprozess und zur statistischen Diskriminierung im OECD-Raum

Richtung und Signifikanz der Veränderung der Rendite des Bildungsniveaus und der Informationsverarbeitungskompetenzen mit zunehmender Erfahrung

	Bildungsrendite bei mehr Erfahrung	Kompetenzrendite bei mehr Erfahrung
Australien	↘	↗
Belgien (Flandern)	↗	↗
Dänemark	↘	↗
Deutschland	↘	↗
Estland	↗	↘
Finnland	↘	↗
Frankreich	↘	↗
Irland	↘	↗
Italien	↗	↗
Japan	↗	↘
Kanada	↘	↗
Korea	↘	↘
Niederlande	↘	↗
Norwegen	↘	↗
Österreich	↘	↗
Polen	↗	↘
Russ. Föderation	↘	↘
Schweden	↘	↗
Slowak. Rep.	↗	↘
Spanien	↘	↗
Tschech. Rep.	↗	↗
Ver. Königreich (England/Nordirland)	↗	↗
Ver. Staaten	↘	↗

Anmerkung: Die Ergebnisse werden aus OLS-Regressionen auf Länderebene abgeleitet, in denen die abhängige Variable der Logarithmus der Bruttostundenverdienste ist (einschließlich Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger, getrimmt am 1. und 99. Perzentil, nach Ländern). Bei den Erklärungsvariablen handelt es sich um die Berufserfahrung, das Quadrat der Berufserfahrung, die Zahl der Bildungsjahre, die Mathematikkompetenz (auf Länderebene standardisiert) sowie die Interaktionen der beiden letzteren Variablen mit der Berufserfahrung. Die Berufserfahrung wird durch die potenzielle Berufserfahrung dargestellt und ist auf maximal 40 Jahre begrenzt. ↗ Rendite steigt mit zunehmender Berufserfahrung; ↘ Rendite sinkt mit zunehmender Berufserfahrung. Auf der 5%-Ebene statistisch signifikante Veränderungen der Rendite sind durch die graue Schattierung gekennzeichnet.

Quelle: Broecke, S. (2014), "Employer Learning and Statistical Discrimination in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, erscheint demnächst, OECD Publishing, Paris.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933133210*

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

des Bildungsniveaus (Bildungsrendite) mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung ab, während die Rendite der Informationsverarbeitungskompetenzen (Kompetenzrendite) steigt. In sieben der 23 Länder finden sich starke Belege für die Theorie (d.h. die Richtung der Veränderung stimmt mit den Vorhersagen der Theorie überein und ist statistisch signifikant) und in weiteren vier Ländern wird die Theorie durch die Ergebnisse weitgehend bestätigt (d.h. die Richtung der Veränderung entspricht den Erwartungen und wenigstens einer der Koeffizienten ist statistisch signifikant). In der Gegenrichtung ist kein Vorzeichen statistisch signifikant (außer für die Bildungsrendite in der Slowakischen Republik, die mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung steigt). In etwa der Hälfte der Länder gibt es somit relativ starke Evidenz dafür, dass sich die Arbeitgeber bei der Lohnfindung für junge Arbeitskräfte anfangs an Informationen über deren formale Qualifikationen orientieren, dass diese Informationen aber an Bedeutung verlieren, wenn sich zeigt, wie produktiv die fraglichen Arbeitskräfte tatsächlich sind, so dass die Rendite des Bildungsniveaus sinkt, während die Kompetenzrendite steigt. In Abschnitt 2 (und vor allem in Tabelle 5.3) wird untersucht, inwieweit diese Entwicklungsmuster mit spezifischen institutionellen und politischen Merkmalen der Arbeitsmärkte und Bildungssysteme zusammenhängen.

Das Bildungsniveau spielt auch nach Berücksichtigung aller anderen Kompetenzbereiche eine entscheidende Rolle als Erklärungsfaktor für die Varianz der Stundenverdienste junger Arbeitskräfte

Die Bewertung der relativen Bedeutung der verschiedenen Kompetenzbereiche für die Arbeitsmarktergebnisse wird dadurch erschwert, dass jeweils unterschiedliche Messgrößen verwendet werden: Zahl der Bildungsjahre oder Bildungsabschluss für das Bildungsniveau, Testergebnisse für Informationsverarbeitungskompetenzen, Indexwerte für die allgemeinen Kompetenzen und eine Dummy-Variable für das Ausbildungsfeld. In OECD (2013a) wurde der Versuch unternommen, den Effekt des Bildungsniveaus und der Informationsverarbeitungskompetenzen durch eine Standardisierung der beiden Variablen zu vergleichen, das Resultat weist jedoch eine Reihe von Unzulänglichkeiten auf. Alternativ dazu ist es möglich, die Bedeutung der verschiedenen Kompetenzbereiche nicht anhand der Höhe und Signifikanz der Koeffizienten zu vergleichen, sondern danach, welchen Anteil der Varianz der Ergebnisvariablen sie erklären. Dazu wird die erklärte Varianz einer Regression (R^2) in ihre verschiedenen Bestandteile zerlegt. Dieser Ansatz hat auch den Vorteil, dass sich der Beitrag einer Gruppe von Variablen leichter untersuchen lässt (Kasten 5.4). Sein Nachteil ist allerdings, dass er nur für Regressionsmodelle mit kontinuierlichen Ergebnisvariablen verwendet werden kann (d.h. in diesem Fall für das Verdienstniveau, nicht jedoch für den NEET-Status).

In Abbildung 5.3 wird das R^2 einer Regression der Stundenverdienste auf verschiedene Erklärungsvariablen (darunter Bildungsniveau, Informationsverarbeitungskompetenzen, allgemeine Kompetenzen und Ausbildungsfeld) zerlegt, um mehr Klarheit darüber zu gewinnen, welche Faktoren die Varianz der Stundenverdienste junger Arbeitskräfte (und anderer Altersgruppen) bestimmen[8].

Die in der Lohnregression berücksichtigten Faktoren erklären zusammen etwa die Hälfte der Gesamtvarianz der Stundenverdienste. Auf die vier in diesem Kapitel behandelten Kompetenzbereiche entfällt etwa ein Viertel dieser erklärten Varianz. Unter den vier Kompetenzbereichen, die in diesem Kapitel untersucht werden, erklärt die Zahl der Bildungsjahre den größten Teil der Gesamtvarianz der Stundenverdienste von jungen

Kasten 5.4 **Messung der relativen Bedeutung verschiedener Kompetenzbereiche für die Arbeitsmarktergebnisse**

Die Bewertung der relativen Bedeutung verschiedener Kompetenzbereiche als Bestimmungsfaktoren der Arbeitsmarktergebnisse auf der Grundlage von Regressionskoeffizienten ist alles andere als einfach, da die jeweiligen Variablen auf unterschiedlichen Messgrößen beruhen. In OECD (2013a) wird der Effekt der Zahl der Bildungsjahre mit dem der anhand von Testergebnissen gemessenen Lese-/Mathematikkompetenz verglichen, indem die Variablen so standardisiert werden, dass ihre Koeffizienten der prozentualen Veränderung der Stundenverdienste entsprechen, die mit einer Veränderung der verschiedenen kompetenzbezogenen abhängigen Variablen um eine Standardabweichung assoziiert ist, z.B. drei Bildungsjahre und 46 Lesekompetenzpunkte. Die Anwendung dieser Methode auf junge Arbeitskräfte im Alter von 16-29 Jahren ergibt, dass sich die Stundenverdienste durch drei zusätzliche Bildungsjahre um 11% und durch 46 zusätzliche Lesekompetenzpunkte um 4% erhöhen. Die erforderliche Anstrengung, um eine Veränderung um eine Standardabweichung zu erzielen, ist für die Zahl der Bildungsjahre und die Lesekompetenzpunkte jedoch nicht gleich groß, da es im Durchschnitt mehr als drei Bildungsjahre braucht, um auf der Lesekompetenzskala um 46 Punkte aufzusteigen. Außerdem soll in diesem Kapitel auch der Effekt der allgemeinen Kompetenzen und des Ausbildungsfelds auf die Stundenverdienste untersucht werden. Für Indizes und Indikatorvariablen kann jedoch keine Standardisierung vorgenommen werden.

Da es für politisch Verantwortliche wichtig ist zu wissen, welche Rolle die verschiedenen Kompetenzbereiche für die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen spielen, wird in diesem Kapitel eine andere Methode zur Bewertung der Bedeutung der verschiedenen Kompetenzbereiche gewählt, die darin besteht, den jeweiligen Beitrag der verschiedenen Aspekte zur Gesamtvarianz der Stundenverdienste junger Arbeitskräfte zu schätzen. Die Durchführung einer Varianzzerlegung ist schon allein deshalb wichtig, weil ein hoher und signifikanter Koeffizient in ökonometrischer Hinsicht nicht zwangsläufig bedeutet, dass das R^2 ebenfalls hoch ist. In der Praxis sind beide Messgrößen nützlich, um die relative Bedeutung verschiedener Erklärungsfaktoren zu beurteilen. Der Koeffizient misst, wie stark der Effekt einer Variablen auf das betrachtete Ergebnis ist. Das R^2 gibt Aufschluss darüber, welcher Anteil der Varianz des betrachteten Ergebnisses durch die jeweilige Erklärungsvariable erklärt wird.

In der hier durchgeführten Varianzanalyse wird die regressionsbasierte Zerlegungsmethode von Fields (2004) verwendet. Fields Ansatz besteht darin, dass er den erklärten Teil der Regression (R^2) in Gewichte für die einzelnen Faktoren zerlegt. Bei dieser Methode können zwei Arten von Faktoren berücksichtigt werden: „einfache Faktoren", die durch einen einzelnen Regressor dargestellt sind, und „zusammengesetzte Faktoren", die durch zwei oder mehr Regressoren dargestellt sind. Die Zerlegung ist insofern „exakt", als die Varianz von Y exakt in die Varianzbestandteile zerlegt wird, die den jeweiligen Regressoren und der Residualgröße zuzuschreiben sind. In herkömmlichen Varianzanalysen entspricht die durch das Modell erklärte Summe der Quadrate nicht der exakten Summe der Summen der Quadrate, die den einzelnen Komponenten zuzuschreiben sind.

Ausgehend von einer Standardregression der Form:

$$Y = \beta^0 + \sum_{k=1}^{K} X^k \beta^k + \varepsilon$$

lauten die Parameterschätzungen:

$$(\hat{\beta}^0 \hat{\beta}^1 \ldots \hat{\beta}^K)$$

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

und sind die errechneten Residualgrößen:

$$\hat{\varepsilon}^i = Y^i - \hat{\beta}^0 - \sum_{k=1}^{K} X^{ik}\hat{\beta}^k, i = 1,\ldots,n$$

Wenn $s(X^k)$ für den Anteil der Varianz von Y steht, der dem Erklärungsfaktor k^{th} zuzuschreiben ist, und wenn R^2 der Anteil der Varianz ist, der von allen X zusammengenommen erklärt wird, kann die Varianz von Y folgendermaßen zerlegt werden:

$$var(Y) = \sum_{k=1}^{K} cov[X^k\hat{\beta}^k, Y] + cov[\hat{\varepsilon}, Y]$$

durchdividiert durch *Var(Y)*:

$$1 = \frac{\sum_{k=1}^{K} cov[X^k\hat{\beta}^k, Y] + cov[\hat{\varepsilon}, Y]}{var(Y)} = \sum_{k=1}^{K} s(X^k) + s(\hat{\varepsilon})$$

wobei sich jedes „s-Gewicht" *s(Xk)* ergibt aus:

$$s(X^k) = \frac{\sum_{k=1}^{K} cov[X^k\hat{\beta}^k, Y]}{var(Y)}$$

Die Ergebnisse der Zerlegung müssen dann in Form von p-Gewichten dargestellt werden, damit die Erklärungskraft der einzelnen Faktoren als Prozentsatz des R^2 ausgedrückt werden kann. Dazu werden einfach die *s(Xk)* zur Ermittlung ihres prozentualen Beitrags zum R^2 dividiert:

$$p(X^k) = \frac{s(X^k)}{R^2}$$

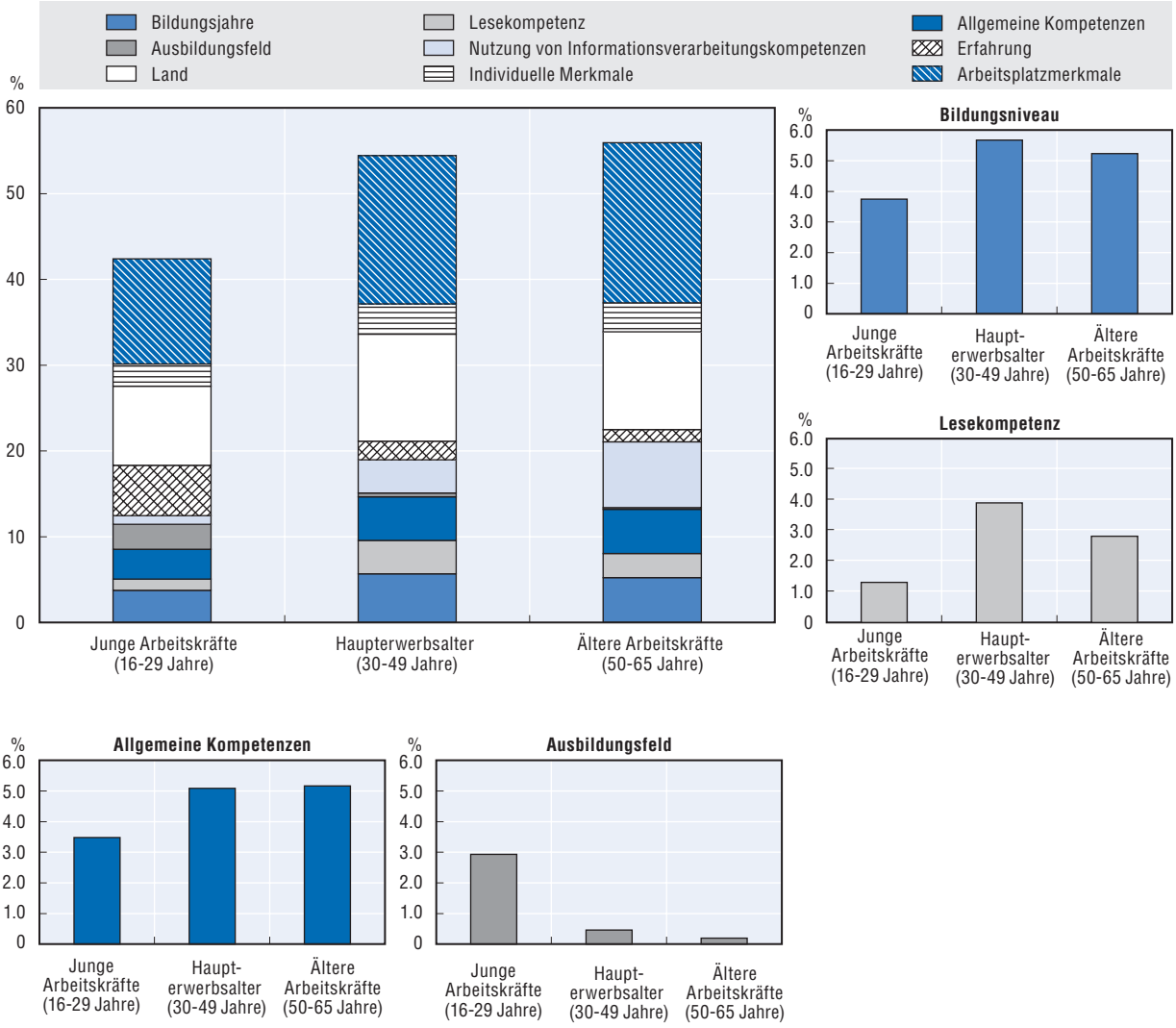
wobei die Summe der *p(Xk)* konstruktionsgemäß 100% ist.

Zur Zerlegung des R^2 der Regression der Stundenverdienste wird das Programm *INEQRBD* (Fiorio und Jenkins, 2007) aus Stata verwendet. Die gleichen Berechnungen könnten im Prinzip auch durchgeführt werden, um die NEET-Wahrscheinlichkeit zu ermitteln, das R^2 ist in Situationen, in denen die abhängige Variable eine binäre Variable ist, jedoch weniger aussagekräftig.

Arbeitskräften und Personen im Haupterwerbsalter. Bei älteren Arbeitskräften spielen die Informationsverarbeitungskompetenzen indessen eine größere Rolle als Erklärungsfaktoren. Bei jungen Arbeitskräften erklären Informationsverarbeitungskompetenzen nur etwa 2% der Gesamtvarianz der Stundenverdienste; bei älteren Arbeitskräften erhöht sich dieser Anteil auf 5,5% (Abb. 5.3). Ein ähnlicher – wenn auch nicht ganz so starker – Anstieg ist mit zunehmendem Alter auch für den Beitrag der allgemeinen Kompetenzen zur Varianz der Stundenverdienste festzustellen. Dies lässt sich u.a. dahingehend auslegen, dass es den Arbeitgebern mit zunehmendem Alter (und zunehmender Arbeitsmarkterfahrung) ihrer Mitarbeiter immer leichter fällt, deren Informationsverarbeitungskompetenzen und allgemeine Kompetenzen zu beurteilen, so dass diese Kompetenzen eine wichtigere Rolle als Erklärungsfaktor für Verdienstunterschiede zwischen verschiedenen Arbeitskräften spielen. Das Gegenteil ist für das Ausbildungsfeld zu beobachten: Auf diesen Kompetenzbereich

Abbildung 5.3 **Bestimmungsfaktoren der Varianz der Stundenverdienste nach Altersgruppe**[a]

Auf die einzelnen Faktoren[b,c] entfallender Anteil der erklärten Varianz (R^2) der Stundenverdienste[d]



a) Ergebnisse aus einer regressionsbasierten Zerlegung. Die einzelnen Säulen stehen jeweils für die Ergebnisse einer Regression; die Höhe der Säulen entspricht dem gesamten R^2 für die jeweilige Regression. Die einzelnen Bestandteile der Säulen verdeutlichen den Beitrag der einzelnen Faktoren (oder Regressorengruppen) zum R^2. Die Fields-Zerlegung wird in Kasten 5.4 eingehender erläutert. Die Russische Föderation ist in der Analyse nicht berücksichtigt, weil sich die Verdienstdaten aus der Erhebung nicht ohne weiteres mit Daten aus anderen Quellen vergleichen lassen. Es müssen daher weitere Überprüfungen vorgenommen werden, bevor die Verdienstdaten zur Russischen Föderation als verlässlich betrachtet werden können.

b) Die Berufserfahrung umfasst einen quadrierten Term. Die Nutzung von Informationsverarbeitungskompetenzen bezieht sich auf die Nutzung von Mathematikkompetenz sowie von Fähigkeiten zum Lesen und Redigieren von Texten am Arbeitsplatz. Zu den allgemeinen Kompetenzen zählen: Problemlösekompetenz, Arbeitsorganisationsfähigkeit, Einflussfähigkeit, Teamfähigkeit, Zeitmanagementkompetenzen, Geschicklichkeit und körperliche Fähigkeiten. Lesekompetenz bezieht sich auf die erzielte Punktzahl im Lesekompetenztest. Die individuellen bzw. demografischen Variablen sind Geschlecht, Familienstand, Migrationsstatus und im Elternhaus gesprochene Sprache. Die Arbeitsplatzmerkmale sind Unternehmensgröße, Beruf (1-stellige Klassifizierung), Branche (1-stellige Klassifizierung), Art des Beschäftigungsverhältnisses, Sektor (öffentlich, privat, ohne Erwerbszweck) und eine Dummy-Variable für Vollzeitbeschäftigung.

c) Werden statt den Daten zur Lesekompetenz die Daten zur alltagsmathematischen Kompetenz zu Grunde gelegt, sind die Ergebnisse so gut wie identisch.

d) Die abhängige Variable ist der Logarithmus der Stundenverdienste (einschließlich Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger).

Quelle: OECD-Erhebung der Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132906

entfallen rd. 3% der Varianz der Stundenlöhne junger Arbeitskräfte, während er für Personen im Haupterwerbsalter und ältere Arbeitskräfte kaum eine Rolle spielt. Daraus lässt sich schließen, dass in der formalen Bildung erworbene fachspezifische Kompetenzen in den Anfangsphasen der Berufslaufbahn eine größere Rolle spielen, dass später aber allgemeine Kompetenzen mehr an Bedeutung gewinnen. Die abnehmende Bedeutung des Ausbildungsfelds als Erklärungsfaktor für die Varianz der Verdienste deckt sich mit der Veränderung der Höhe und Signifikanz der Koeffizienten für das Ausbildungsfeld in Abbildung 5.2.

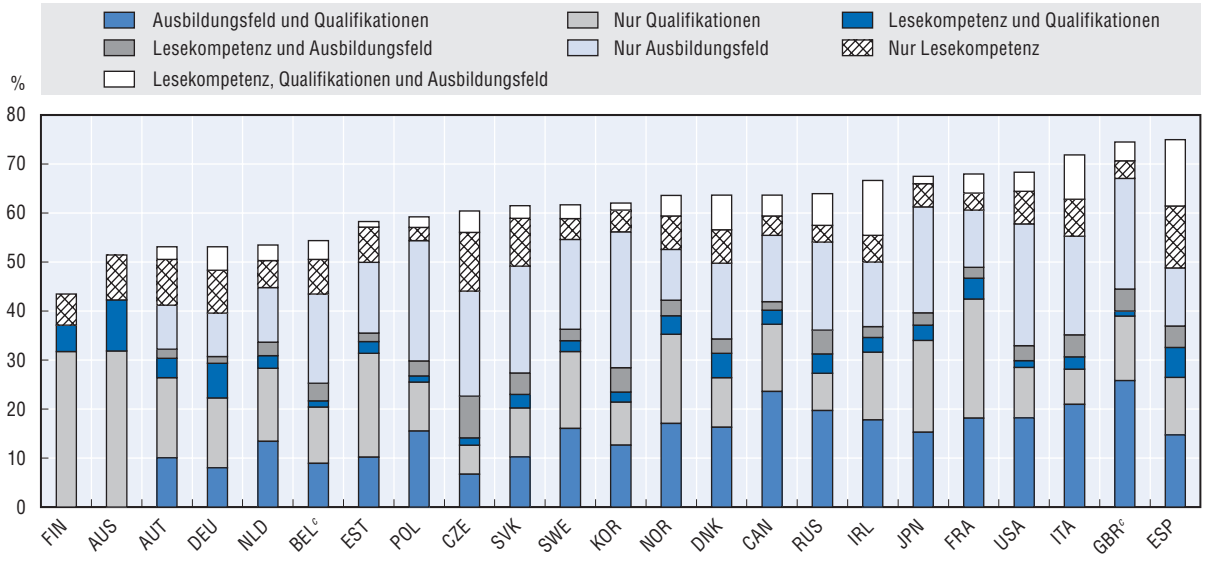
Kompetenzen sind nicht die einzigen Faktoren, die Unterschiede bei den Stundenverdiensten erklären – gerade bei jungen Arbeitskräften. Erfahrung spielt unter jungen Arbeitskräften eine wichtigere Rolle als Erklärungsfaktor für die Varianz der Stundenverdienste als unter älteren Arbeitskräften, woran sich zeigt, wie entscheidend es ist, schon früh Arbeitserfahrung zu sammeln. Daher ist es so wichtig, bereits während der theoretischen Ausbildung Einblicke ins Berufsleben zu erlangen. Arbeitsplatzmerkmale – darunter Beruf, Branche, Unternehmensgröße, Art des Beschäftigungsverhältnisses und Stundenzahl – sowie fixe länderspezifische Effekte erklären 12% bzw. 9% der Varianz der Stundenverdienste junger Arbeitskräfte, und ihre Bedeutung steigt mit zunehmendem Alter. Fixe länderspezifische Effekte dürften mit Unterschieden bei den Lohnfindungsmechanismen und anderen Arbeitsmarktbestimmungen zusammenhängen. Ein großer Teil der Varianz der Stundenverdienste – zwischen 44% und 58% – bleibt für alle Altersgruppen zudem unerklärt. Dies könnte auf politikrelevante Faktoren wie das Vorhandensein von Netzwerken, über die Jugendliche Praktika oder Arbeitsplätze finden können, oder auf familiäre Merkmale zusätzlich zum Bildungsstand der Eltern – z.B. das Einkommen der Eltern – zurückzuführen sein.

2. Ineffiziente Investitionen in Bildung und Kompetenzen

Die Ergebnisse des letzten Abschnitts lassen darauf schließen, dass ein geringes Bildungsniveau, unzureichende Informationsverarbeitungs- sowie allgemeine Kompetenzen und eine schlechte Wahl des Ausbildungsfelds negative Auswirkungen auf die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen haben. Doch selbst junge Menschen, die auf allen diesen vier Gebieten gut abschneiden, können beim Eintritt in den Arbeitsmarkt vor Schwierigkeiten stehen, da auch vorhandene Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt nicht immer optimal genutzt werden. Abbildung 5.4 gibt Aufschluss über drei Formen des Mismatches zwischen Kompetenzen und Arbeitsplatzanforderungen sowie über die zwischen diesen Mismatches bestehenden Überschneidungen. Bei diesen drei Formen handelt es sich um den Qualifikationsmismatch – die Beschäftigten haben höhere oder geringere Qualifikationen als ihr Arbeitsplatz erfordert –, den Ausbildungsfeldmismatch – die Beschäftigten sind in Bereichen beschäftigt, für die sie nicht ausgebildet wurden – und den Kompetenzmismatch – die Beschäftigten verfügen über eine größere bzw. geringere Lesekompetenz als ihr Arbeitsplatz erfordert (wegen Einzelheiten vgl. Kasten 5.5 sowie Anhang 5.A2). Wie aus der Abbildung hervorgeht, sind in allen Ländern über die Hälfte der Beschäftigten in Bereichen tätig, die ihren Kompetenzen, ihrem Bildungsniveau oder ihrem Ausbildungsfeld nicht entsprechen. Dieser im Vergleich zu den bisherigen Untersuchungen sehr hohe Anteil ist hauptsächlich auf die Einbeziehung des Faktors „Ausbildungsfeld“ zurückzuführen, der in anderen Studien kaum analysiert wurde und auf den in einigen Ländern ein erheblicher Teil des Gesamtmismatches entfällt. Die Einbeziehung dieses Faktors gestattet eine umfassendere Analyse der Mismatch-Problematik, wobei es allerdings darauf hinzuweisen gilt, dass eine Beschäftigung außerhalb des Bereichs, für den man ausgebildet wurde, nicht zwangsläufig mit den gleichen Produktivitäts- oder Verdienstnachteilen verbunden ist wie eine Beschäftigung mit geringeren Kompetenz- oder Qualifikationsanforderungen. Dies wird an späterer Stelle in diesem Kapitel erörtert.

Abbildung 5.4 **Gesamthäufigkeit des Auftretens von Mismatches unter jungen Arbeitskräften (16-29 Jahre) nach Art des Mismatches[a,b]**

In Prozent aller jungen Beschäftigten



a) Ein Qualifikationsmismatch liegt vor, wenn Beschäftigte über ein höheres oder ein geringeres Bildungsniveau verfügen als ihr Arbeitsplatz erfordert; ein Mismatch in Bezug auf die Lesekompetenz liegt vor, wenn Beschäftigte ein höheres oder niedrigeres Lesekompetenzniveau besitzen als ihr Arbeitsplatz erfordert; ein Ausbildungsfeldmismatch liegt vor, wenn Beschäftigte einer Tätigkeit nachgehen, die nicht ihrem Ausbildungsfeld entspricht (wegen Einzelheiten vgl. Kasten 5.5 sowie Anhang 5.A2).

b) Für Australien und Finnland sind Informationen zum ausgeübten Beruf nur auf der 2-stelligen Ebene der ISCO-08-Klassifikation verfügbar. Daher kann das Ausmaß von Mismatches in Bezug auf das Ausbildungsfeld in diesen beiden Ländern nicht anhand der gleichen Definition bestimmt werden wie für die anderen Länder.

c) Für Belgien nahm nur Flandern und für Großbritannien nur England und Nordirland an der PIAAC-Erhebung teil.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132925

Die Gesamthäufigkeit des Auftretens von Mismatches zwischen Kompetenzen und Arbeitsplatzanforderungen unter jungen Beschäftigten schwankt erheblich im Ländervergleich. In Österreich sind bei 53% der jungen Beschäftigten Mismatches festzustellen. In Spanien, England/Nordirland und Italien liegt dieser Anteil über 70% (Abb. 5.4). Ähnliche Unterschiede sind auch bei der Zusammensetzung des Gesamtmismatches zu beobachten. In der Tschechischen Republik sind z.B. nur knapp 6% der jungen Beschäftigten in Bereichen tätig, für die sie nicht ausgebildet wurden, während in Frankreich 24% der jungen Beschäftigten über höhere Qualifikationen verfügen als ihr Arbeitsplatz erfordert, dabei aber in Bereichen tätig sind, die ihrem Ausbildungsfeld entsprechen. Auch der Anteil der jungen Beschäftigten, die für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert und in einem Bereich tätig sind, für den sie nicht ausgebildet wurden, variiert erheblich. Am niedrigsten ist er in der Tschechischen Republik mit nur 7%, am höchsten in England/Nordirland mit 26%. Der Anteil der jungen Beschäftigten, für die ein reiner Ausbildungsfeldmismatch festzustellen ist, schwankt zwischen 9% in Deutschland sowie Österreich und 28% in Korea. Wie bereits in früheren Studien (z.B. Quintini, 2011b) belegt, scheinen nur zwischen dem Qualifikations- und dem Ausbildungsfeldmismatch größere Überschneidungen zu bestehen.

Wie aus Abbildung 5.5 ersichtlich ist, unterscheidet sich die durchschnittliche Häufigkeit des Auftretens von Mismatches zwischen Kompetenzen und Arbeitsplatzanforderungen – nach Land und Art des Mismatches – in den verschiedenen Altersgruppen nur geringfügig: Mismatches sind im Schnitt bei 62% der jungen Beschäftigten, 60% der Beschäftigten

Kasten 5.5 **Mismatches in Bezug auf Qualifikationen, Kompetenzen und Ausbildungsfeld: Definitionen und Messung**

Qualifikationsmismatch

Von einem Qualifikationsmismatch wird gesprochen, wenn Beschäftigte ein höheres bzw. niedrigeres Bildungsniveau besitzen als ihr Arbeitsplatz erfordert. Wenn sie über ein höheres Bildungsniveau verfügen als ihr Arbeitsplatz erfordert, gelten sie als überqualifiziert, ist ihr Bildungsniveau geringer, als unterqualifiziert. In der PIAAC-Erhebung wurden die Beschäftigten gefragt, über welches Bildungsniveau ein Bewerber heute normalerweise verfügen müsste, um ihren Arbeitsplatz zu bekommen. Anhand der Antworten auf diese Frage wurden die Qualifikationsanforderungen bestimmt, denen die einzelnen Beschäftigten entsprechen müssen. Solche auf den Angaben einzelner Befragter basierende Werte können zwar durch deren subjektive Einschätzung verzerrt werden, haben aber den Vorteil, arbeitsplatzbezogen zu sein, anstatt zu unterstellen, dass alle Berufe mit dem gleichen ISCO-Code die gleichen Qualifikationsanforderungen stellen[a].

Kompetenzmismatch

Von einem Kompetenzmismatch wird gesprochen, wenn Beschäftigte ein höheres bzw. niedrigeres Kompetenzniveau besitzen als ihr Arbeitsplatz erfordert. Wenn sie über ein höheres Kompetenzniveau verfügen als ihr Arbeitsplatz erfordert, besteht ein Kompetenzüberschuss, ist ihr Bildungsniveau geringer, ein Kompetenzdefizit. Für die Zwecke dieses Kapitels werden die Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz – das Schlüsselkonzept zur Messung von Kompetenzmismatches – wie folgt ermittelt (Pellizzari und Fichen, 2013):

- **1. Schritt.** Identifizierung der Beschäftigten, deren Kompetenzen laut eigenen Angaben den Arbeitsplatzanforderungen entsprechen (Personen, die weder den Eindruck haben, dass sie anspruchsvollere Tätigkeiten erledigen könnten, noch dass sie zusätzliche Schulungen benötigen, um den Anforderungen ihres aktuellen Arbeitsplatzes gerecht zu werden).
- **2. Schritt.** Für jeden Kompetenzbereich – Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und Problemlösekompetenz – Definition des für einen bestimmten Beruf mindestens und höchstens erforderlichen Kompetenzniveaus anhand des niedrigsten und höchsten Kompetenzniveaus von Beschäftigten, deren Kompetenzen laut eigenen Angaben den Arbeitsplatzanforderungen entsprechen (vgl. 1. Schritt), je Land, bezogen auf die 1-stellige ISCO-Ebene. Um den Effekt von etwaigen Ausreißern zu begrenzen, wird statt des tatsächlichen Mindest- und Höchstniveaus das 5. bzw. 95. Perzentil verwendet. Wegen des Stichprobenumfangs wurden die ISCO-Kategorien 0 (Streitkräfte) und 6 (Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei) ausgeklammert und die Kategorien 1 und 2 bei der Berechnung der Kompetenzanforderungen zusammengefasst.
- **3. Schritt.** Für jeden Kompetenzbereich – Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und Problemlösekompetenz – Identifizierung der Beschäftigten, deren Kompetenzniveau geringer ist als die Mindestkompetenzanforderungen ihres Arbeitsplatzes (Kompetenzdefizit), sowie der Beschäftigten, deren Kompetenzniveau höher ist als die maximalen Kompetenzanforderungen ihres Arbeitsplatzes (Kompetenzüberschuss). Alle anderen Beschäftigten gelten als Arbeitskräfte, deren Kompetenzniveau den Arbeitsplatzanforderungen entspricht.

Der größte Nachteil des von Pellizzari und Fichen (2013) entwickelten und in diesem Kapitel verwendeten Maßes des Kompetenzmismatches ist, dass die Analyse auf Grund des Stichprobenumfangs anhand von 1-stelligen ISCO-Codes durchgeführt werden muss, womit unterstellt wird, dass alle Arbeitsplätze mit dem gleichen 1-stelligen ISCO-Code die gleichen Kompetenzanforderungen stellen. Dieses Maß hat allerdings entscheidende Vorteile im Vergleich zu den beiden üblicherweise in der Fachliteratur verwendeten Messgrößen, nämlich Eigenangaben zum Kompetenzmismatch sowie direkt aus dem Vergleich von Kompetenzniveau und Kompetenznutzung am Arbeitsplatz abgeleitete Messgrößen. Diese beiden Messmethoden werfen in der Tat Probleme auf, auf die in der Fachliteratur bereits hingewiesen wurde. Wird direkt danach gefragt, gibt in den meisten Ländern ein unrealistisch hoher Anteil der Beschäftigten an, in der Lage zu sein, anspruchsvollere Tätigkeiten zu erledigen, was die Verlässlichkeit von Maßen des Kompetenzmismatches beeinträchtigt, die auf Eigenangaben beruhen. Der Vergleich von Kompetenzniveau und Kompetenznutzung setzt wiederum voraus, dass diese beiden Größen auf derselben Skala gemessen werden können, was für Konzepte, die in theoretischer Hinsicht derart unterschiedlich sind, kaum möglich ist (Krahn und Lowe, 1998).

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Außerdem beruhen die Messgrößen des Kompetenzniveaus und der Kompetenznutzung auf strukturell unterschiedlichen Informationen: Die Indikatoren der Kompetenznutzung stützen sich auf Umfrageergebnisse zur Häufigkeit (und/oder Bedeutung) der Erledigung bestimmter Aufgaben am Arbeitsplatz, wohingegen das Kompetenzniveau in Grundlagentests gemessen wird.

Ausbildungsfeldmismatch

Ein Ausbildungsfeldmismatch besteht, wenn Beschäftigte in einem Bereich tätig sind, der nicht ihrer Spezialisierung entspricht. Dies wird anhand einer Liste von Berufen (3-stellige ISCO-Codes) beurteilt, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie einem bestimmten Ausbildungsfeld entsprechen. Bei Beschäftigten, die keinen Beruf ausüben, der ihrem Ausbildungsfeld entspricht, wird ein Ausbildungsfeldmismatch unterstellt. Die Liste der in diesem Kapitel berücksichtigten Ausbildungsfelder und Berufe kann Anhang 5.A2 entnommen werden. Sie gründet sich in weiten Teilen auf Wolbers (2003), wurde jedoch an ISCO 08 angepasst.

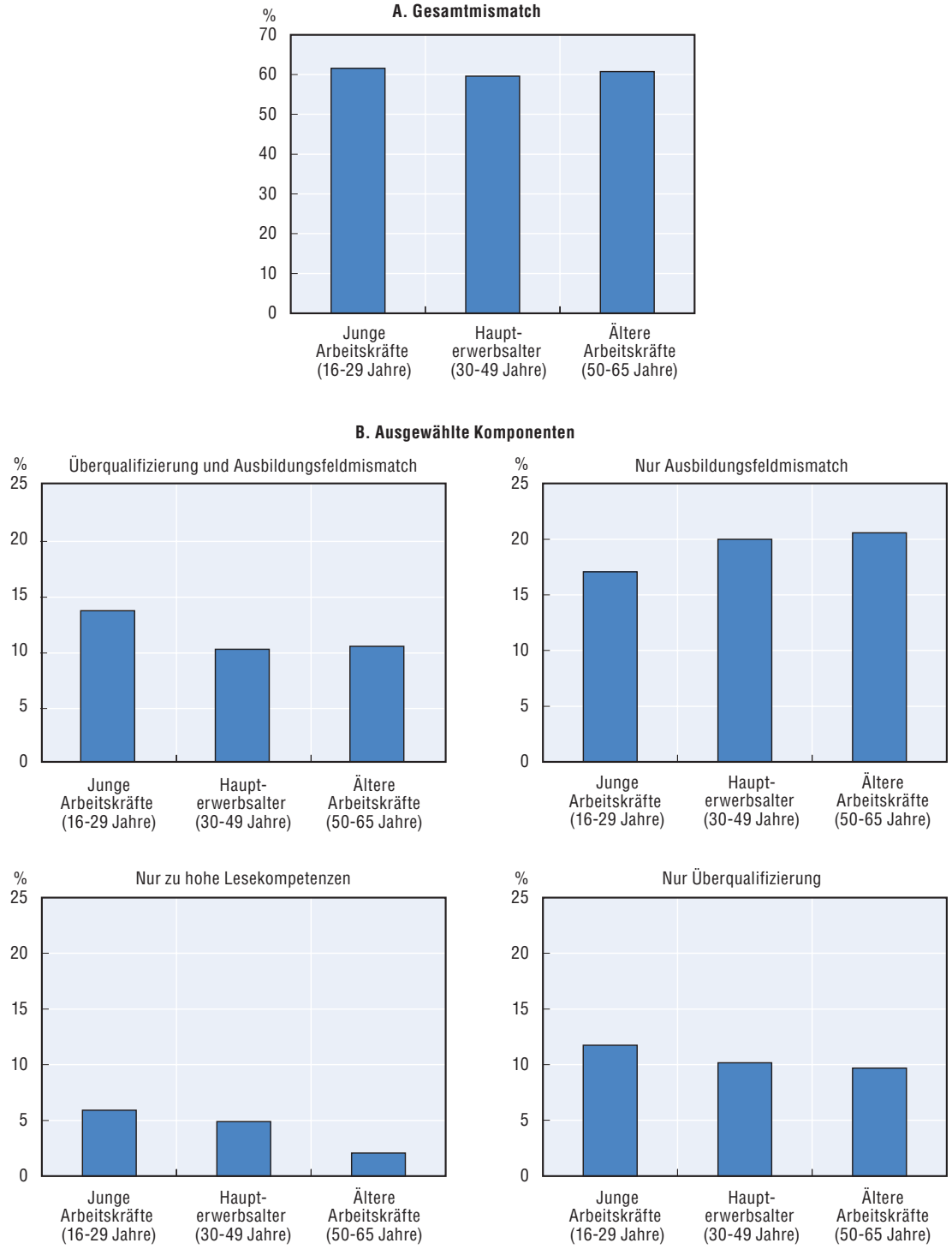
a) Die Qualifikationsanforderungen können ausgehend von den Ergebnissen der PIAAC-Erhebung noch auf andere Weise gemessen werden, u.a. anhand von diesbezüglichen Eigenangaben von Personen, die den gleichen Beruf (1-stelliger ISCO-Code) ausüben, oder anhand des beobachten Bildungsniveaus von Personen, die den gleichen Beruf (1-stelliger ISCO-Code) ausüben. In allen Fällen werden die Anforderungen für jedes Land getrennt berechnet. Unabhängig davon, welche Methode angewandt wird, ist die Länderrangfolge und die Häufigkeit von Mismatches sehr ähnlich wie wenn Eigenangaben zu den Qualifikationsanforderungen verwendet werden.

im Haupterwerbsalter und 61% der älteren Beschäftigen festzustellen[9]. Die Zusammensetzung des Gesamtmismatches scheint sich jedoch mit zunehmendem Alter der Beschäftigten zu verändern. Im Vergleich zu Personen im Haupterwerbsalter sind junge Arbeitskräfte häufiger überqualifiziert, verfügen häufiger über zu hohe Kompetenzen und leiden häufiger unter einem Ausbildungsfeldmismatch, der zu Überqualifizierung führt. Unter den jungen Beschäftigten, die nicht in dem Bereich tätig sind, für den sie ausgebildet wurden, sind 34% überqualifiziert. Der entsprechende Prozentsatz der Beschäftigten im Haupterwerbsalter und der älteren Beschäftigten beträgt nur 26%. Demgegenüber kommt es bei jungen Beschäftigten seltener vor, dass sie in einem Bereich tätig sind, der zwar nicht ihrem Ausbildungsfeld, wohl aber ihrem Bildungsniveau entspricht. Diese Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen könnten allerdings auch auf Veränderungen im Zeitverlauf in Bezug auf die Häufigkeit des Auftretens verschiedener Mismatchformen zurückzuführen sein.

Ob ein Ausbildungsfeldmismatch mit einem Qualifikationsmismatch einhergeht oder nicht, spielt eine wichtige Rolle, da dies Einfluss auf die Auswirkungen des Mismatches auf Verdienstniveau und Kompetenznutzung hat. Überqualifizierung ist in allen Altersgruppen z.B. stark mit einer unzureichenden Nutzung der Kompetenzen verbunden, während dies bei einem reinen Ausbildungsfeldmismatch nicht der Fall ist (Abb. 5.6). Und während eine Überqualifizierung für die Betroffenen – im Vergleich zu Beschäftigten mit vergleichbarem Bildungsniveau, die ihrem Bildungsniveau entsprechende Tätigkeiten ausüben – mit einem Verdienstnachteil verbunden ist, führt ein reiner Ausbildungsfeldmismatch bei jungen Arbeitskräften zu einem statistisch signifikanten Verdienstanstieg (Abb. 5.7). Interessant ist, dass ein Mismatch in Bezug auf die Lesekompetenz – parallel zu den Ergebnissen der vorherigen Abschnitte – nur für junge Arbeitskräfte zu einer unzureichenden Nutzung der Kompetenzen führt. Ein solcher Mismatch ist auch nur in dieser Altersgruppe mit einem Verdienstnachteil verbunden, allerdings ist die Differenz nicht statistisch signifikant. Dies deckt sich mit der Vorstellung, wonach sich Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen mit zunehmendem Alter der Arbeitskräfte stärker auf andere Elemente als die formalen Qualifikationen stützen und die Arbeitsplatzanforderungen unter Berücksichtigung der tatsächlich vorhandenen (beobachteten) Kompetenzen definieren.

Abbildung 5.5 **Häufigkeit des Auftretens von Mismatches nach Altersgruppen und Art des Mismatches**[a]

In Prozent der Gesamtbeschäftigung in der jeweiligen Altersgruppe



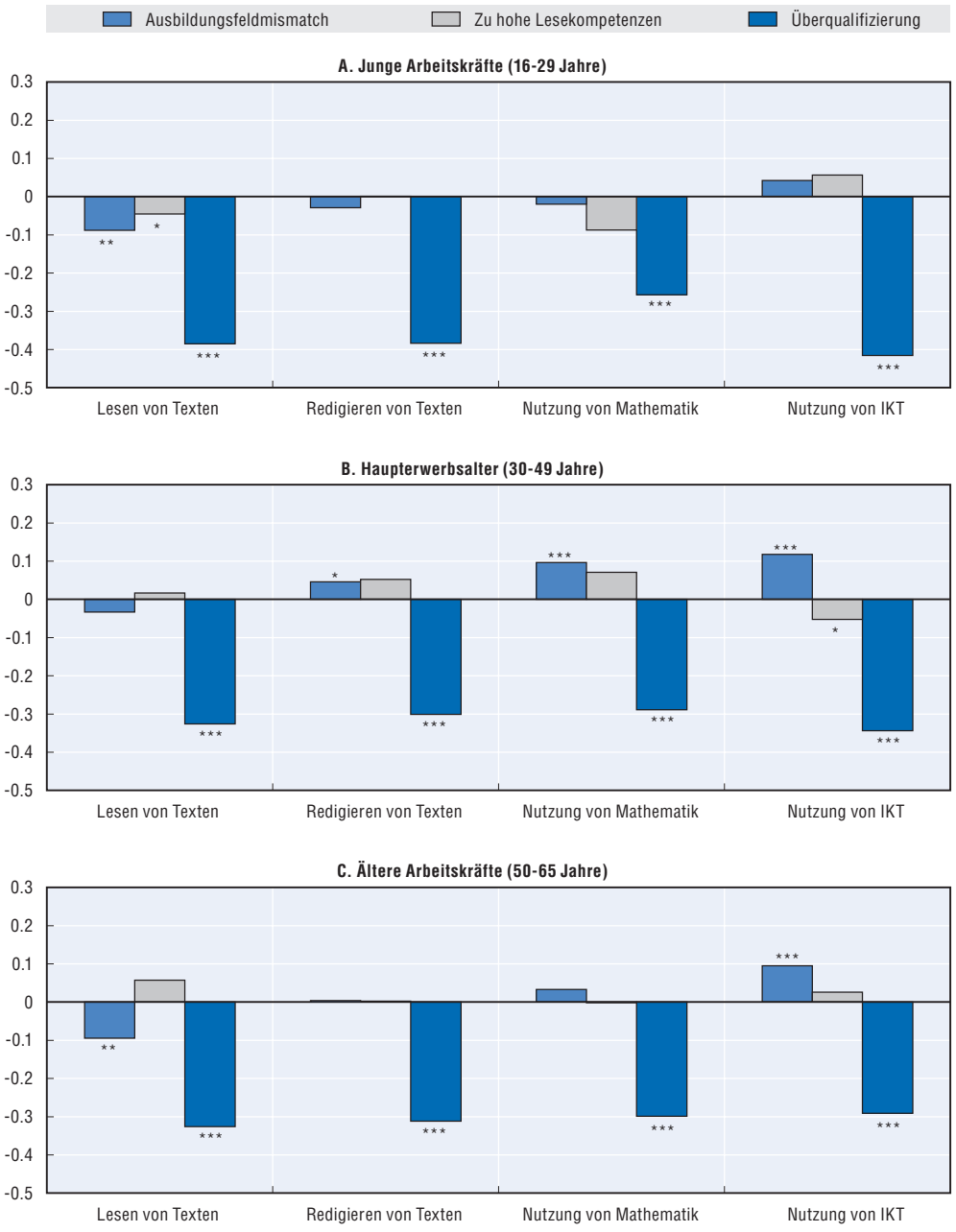
a) Ein Qualifikationsmismatch liegt vor, wenn Beschäftigte über ein höheres oder ein geringeres Bildungsniveau verfügen als ihr Arbeitsplatz erfordert; ein Mismatch in Bezug auf die Lesekompetenz liegt vor, wenn Beschäftigte ein höheres oder niedrigeres Lesekompetenzniveau besitzen als ihr Arbeitsplatz erfordert; ein Ausbildungsfeldmismatch liegt vor, wenn Beschäftigte einer Tätigkeit nachgehen, die nicht ihrem Ausbildungsfeld entspricht (wegen Einzelheiten vgl. Kasten 5.5 sowie Anhang 5.A2).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132944

Abbildung 5.6 **Zusammenhang zwischen Kompetenznutzung und Mismatches, nach Altersgruppen und Art des Mismatches**[a]

Effekt von Mismatches auf die Kompetenznutzung[b]



***, **, *: statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) Vgl. Anmerkung *a)* zu Abbildung 5.5. Für jede Variable der Kompetenznutzung wurde eine OLS-Regression auf die drei Arten von Mismatches durchgeführt, in die Kontrollvariablen für Geschlecht, Bildungsniveau, Ausbildungsfeld, Leistung im Bereich Lesekompetenz, Unternehmensgröße, Beruf (1-stellige Klassifizierung), Branche (1-stellige Klassifizierung), Art des Beschäftigungsverhältnisses und Sektor (öffentlich, privat, ohne Erwerbszweck) sowie eine Dummy-Variable für Schüler/Studierende, eine weitere für Vollzeitbeschäftigung und fixe länderspezifische Effekte aufgenommen wurden. Standardfehler wurden um Messfehler und Stichprobendesign berichtigt.

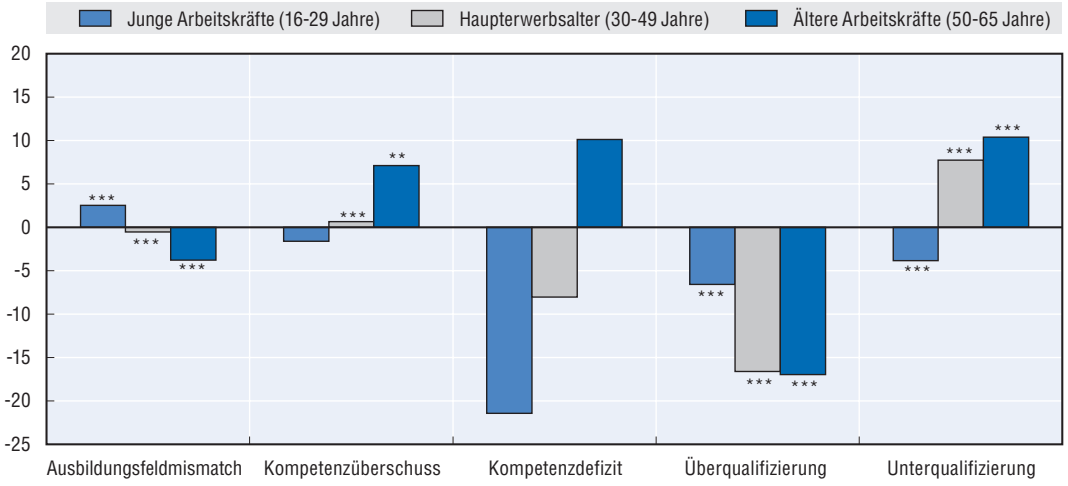
b) Die Koeffizienten können als Punktzahlveränderungen bei den Indikatoren der Kompetenznutzung (Skala von 1-5) ausgelegt werden.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132963

Abbildung 5.7 **Zusammenhang zwischen Verdienstniveau und Mismatches, nach Altersgruppen und Art des Mismatches**[a]

Auf Mismatches zurückzuführende prozentuale Veränderung des Verdienstniveaus[b]



***, **, *: statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) Vgl. Anmerkung *a)* zu Abbildung 5.5. Es wurde eine einfache OLS-Regression des Logarithmus des Verdienstniveaus auf die drei Arten des Mismatches durchgeführt, in die Kontrollvariablen für Geschlecht, Bildungsniveau, Ausbildungsfeld, Leistung im Bereich Lesekompetenz, Unternehmensgröße, Beruf (1-stellige Klassifizierung), Branche (1-stellige Klassifizierung), Art des Beschäftigungsverhältnisses und Sektor (öffentlich, privat, ohne Erwerbszweck) sowie eine Dummy-Variable für Schüler/Studierende, eine weitere für Vollzeitbeschäftigung und fixe länderspezifische Effekte aufgenommen wurden. Standardfehler wurden um Messfehler und Stichprobendesign berichtigt.

b) Logarithmen der Bruttostundenverdienste einschließlich Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger, beim 1. und 99. Perzentil getrimmt, nach Ländern.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933132982

3. Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse durch kompetenzpolitische Maßnahmen

Die Kompetenzen sind innerhalb der jungen Bevölkerung der einzelnen Länder ungleichmäßig verteilt (OECD, 2013a), und die Investitionen in den Kompetenzerwerb entsprechen nicht immer den Arbeitsmarktanforderungen. Daran zeigt sich, welche wichtige Rolle der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zukommt, insbesondere für die am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Zudem ist es wichtig, dass sich in der Kompetenzrendite die tatsächliche Produktivität widerspiegelt. Die Evidenz in diesem Kapitel deutet jedoch darauf hin, dass sich die Arbeitgeber (in einigen Ländern zumindest) stärker an dem orientieren, was durch den Bildungsabschluss oder die Spezialisierung signalisiert wird. Dies ist problematisch, weil Bildungsniveau und Ausbildungsfeld zwar nützliche Hilfsvariablen sind, den Arbeitgebern aber nicht zwangsläufig gestatten, zwischen jungen Stellenanwärtern mit höherer oder geringerer Produktivität zu unterscheiden. In diesem Abschnitt werden diese beiden Aspekte jeweils gesondert untersucht.

Optimierung der Investitionen in arbeitsplatzrelevante Kompetenzen

Wir wissen zwar viel darüber, wie sich das Bildungsniveau junger Menschen anheben lässt, um ihre Arbeitsmarktergebnisse zu verbessern, weniger ist hingegen darüber bekannt, wie Informationsverarbeitungs- und allgemeine Kompetenzen erhöht werden können. Angesichts der Bedeutung dieser Kompetenzen für die Arbeitsmarktergebnisse junger

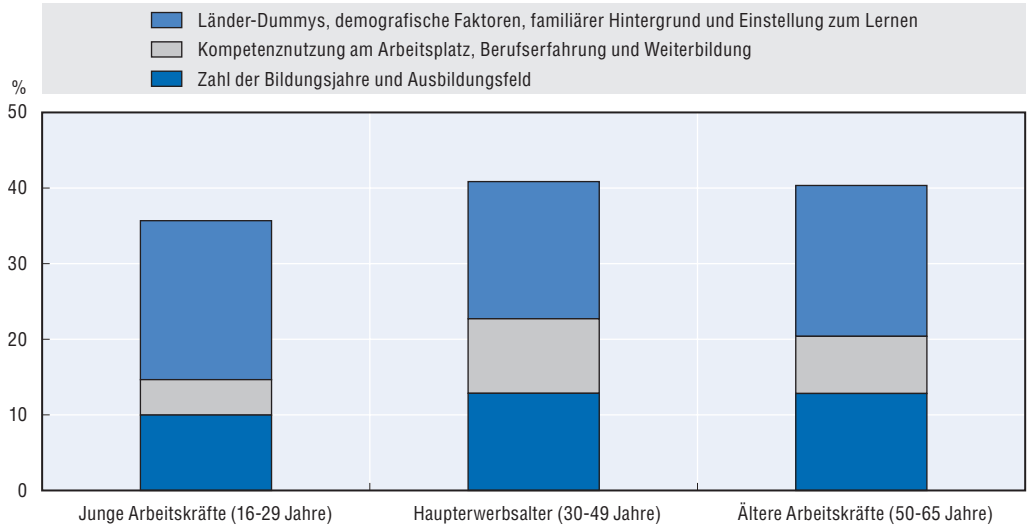
Menschen sowie der Notwendigkeit weiterer Investitionen in diese Kompetenzen befasst sich dieser Abschnitt mit den Determinanten des Kompetenzniveaus junger Menschen im OECD-Raum. Welche Faktoren die Informationsverarbeitungs- und allgemeinen Kompetenzen bestimmen, ist von entscheidender Bedeutung, um die Politikinstrumente zu identifizieren, mit denen die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen verbessert werden können.

Die formale Bildung ist ein entscheidender Faktor für die Lese- und Mathematikkompetenz

Informationsverarbeitungskompetenzen werden zu einem großen Teil in der Schule erworben (Kasten 5.6) und können somit durch eine Anhebung des Bildungsniveaus gesteigert werden. In Abbildung 5.8 wird die erklärte Varianz der Lesekompetenz der drei Altersgruppen – insgesamt fast 40% – in drei große Komponenten aufgeschlüsselt: Bildungsniveau und Ausbildungsfeld, Kompetenznutzung am Arbeitsplatz, Berufserfahrung und Weiterbildung sowie Gesamteffekt der übrigen Kontrollvariablen (länderspezifische Effekte, familiärer Hintergrund, demografische Faktoren und Einstellung zum Lernen)[10].

Abbildung 5.8 **Bestimmungsfaktoren der Varianz der Lesekompetenz, nach Altersgruppen**

Auf die einzelnen Faktoren[a, b] entfallender Anteil der erklärten Varianz (R^2) der Lesekompetenz



a) Ergebnisse aus einer regressionsbasierten Zerlegung. Die einzelnen Säulen stehen jeweils für die Ergebnisse einer Regression; die Höhe der Säulen entspricht dem gesamten R^2 für die jeweilige Regression. Die einzelnen Bestandteile der Säulen verdeutlichen den Beitrag der einzelnen Faktoren (oder Regressorengruppen) zum R^2. Die Fields-Zerlegung wird in Kasten 5.4 eingehender erläutert. Eine Zerlegung der Varianz der Mathematikkompetenz führt zu sehr ähnlichen Ergebnissen.

b) „Einstellung zum Lernen" umfasst Informationen dazu, wie die Betreffenden auf neue Ideen und Herausforderungen reagieren, ob sie Freude am Lernen haben und inwieweit sie verschiedene Konzepte miteinander verknüpfen. Die demografischen Variablen sind: Geschlecht, Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands, Migrationsstatus und zu Hause gesprochene Sprache. Die Berufserfahrung umfasst einen quadrierten Term. Die Variablen zum familiären Hintergrund sind Bildungsniveau des Vaters und der Mutter, Migrationsstatus der Eltern und Zahl der Bücher im Elternhaus. Die Länder-Dummys beziehen sich auf fixe länderspezifische Effekte. Die Kompetenznutzung am Arbeitsplatz umfasst das Lesen und Redigieren von Texten sowie die Nutzung von Mathematikkompetenz, IKT, Problemlösekompetenz, Arbeitsorganisationsfähigkeit, Lernfähigkeit, Einflussfähigkeit, Teamfähigkeit, Zeitmanagementkompetenzen, Geschicklichkeit und körperlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz. Weiterbildung bezieht sich auf die Teilnahme an formellen Weiterbildungsaktivitäten gleich welcher Art in den vorangegangenen zwölf Monaten.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933133001

Kasten 5.6 **Der Kausalzusammenhang zwischen formaler Bildung und Informationsverarbeitungskompetenzen**

Der Kausalzusammenhang zwischen formaler Bildung und Informationsverarbeitungskompetenzen kann in der Praxis nicht ohne weiteres ermittelt werden. Personen mit höherem Bildungsstand verfügen zwar in der Regel über größere Informationsverarbeitungskompetenzen, das könnte aber auch einfach daran liegen, dass Personen mit größeren Kompetenzen mit größerer Wahrscheinlichkeit ein höheres Bildungsniveau erwerben. Daher ist nicht klar, wie der Kausalzusammenhang geartet ist: Führt eine höhere Bildung zu größeren Informationsverarbeitungskompetenzen oder führen größere Informationsverarbeitungskompetenzen zu einer höheren Bildung?

Einige Studien haben sich den Umstand zu Nutze gemacht, dass eine am Geburtsdatum orientierte Stichprobenabgrenzung in einigen Ländern zu exogener Varianz in Bezug auf das Alter bei Schulbeginn sowie die Zahl der erhaltenen Unterrichtsstunden führt. Leuven et al. (2010) stellten so beispielsweise fest, dass ein zusätzlicher Monat des Schulbesuchs die Leistung sozioökonomisch benachteiligter Schülerinnen und Schüler im Sprachbereich in den Niederlanden um 6% einer Standardabweichung erhöht; bei der Mathematikleistung wurde ein Anstieg um 5% einer Standardabweichung festgestellt.

In anderen Studien wurde der Effekt von Veränderungen oder Unterschieden in Bezug auf die Dauer der Pflichtschulzeit auf die kognitiven Fähigkeiten der Betroffenen analysiert. Banks und Mazzonna (2012) stellten z.B. fest, dass die Anhebung des Mindestalters für den Schulaustritt in England von 14 auf 15 Jahre im Jahr 1947 bei den betroffenen Personen später zu einer Verbesserung der Gedächtnisleistung und der exekutiven Funktionen um etwa eine halbe Standardabweichung führte (für Männer, gemessen an einer Reihe kognitiver Tests). In Norwegen führte die Verlängerung der Pflichtschulzeit von 7 auf 9 Jahre, die zwischen 1955 und 1972 nach und nach in den verschiedenen Gemeinden umgesetzt wurde, zu einer Verbesserung der Leistung junger Männer bei IQ-Tests um 3,7 Punkte (Brinch und Galloway, 2012). Andere Untersuchungen kamen zu ähnlichen Ergebnissen (Cascio und Lewis, 2006; Falch und Massih, 2010; Schneeweis et al., 2012).

Eine neuere Studie (Carlsson, Dahl und Rooth, 2012) nutzte die Tatsache, dass die kognitiven Tests, an denen in Schweden fast alle jungen Männer im Alter von 18 Jahren teilnehmen müssen, bevor sie den Militärdienst beginnen, zu unterschiedlichen Terminen stattfinden. Die Autoren stellten fest, dass ein zusätzliches Schuljahr (180 Tage) zu einem Anstieg der Ergebnisse bei einigen dieser Tests um etwa ein Fünftel einer Standardabweichung führt. Ihre Analyse zeigte auch, dass ungefähr 18% der in Lohnregressionen ermittelten Rendite eines zusätzlichen Schuljahres auf die Erhöhung der kognitiven Fähigkeiten zurückzuführen sind, die diesem zusätzlichen Schuljahr zuzuschreiben ist (in anderen Studien wurde ein ähnlich starker Effekt festgestellt).

Im OECD-Durchschnitt trägt die formale Bildung – Bildungsniveau und Ausbildungsfeld – mit etwa 10% zur Gesamtvarianz der Lesekompetenz junger Menschen bei (was rd. 30% der erklärten Varianz bzw. des R^2 entspricht). Dies lässt darauf schließen, dass Politikmaßnahmen, die auf eine Erhöhung des Bildungsniveaus junger Menschen abzielen, Auswirkungen auf deren Informationsverarbeitungskompetenzen haben dürften (vgl. Kasten 5.6 zu den Kausalzusammenhängen).

Die zweite Gruppe der Determinanten der Informationsverarbeitungskompetenzen umfasst Faktoren, die mit der Ausübung von lese- und mathematikkompetenzbezogenen Tätigkeiten am Arbeitsplatz zusammenhängen: Nutzung von Informationsverarbeitungskompetenzen am Arbeitsplatz, Berufserfahrung und Weiterbildung. Auf diese drei Faktoren entfallen rd. 5% der Varianz des Kompetenzniveaus junger Arbeitskräften; bei Arbeitskräften

im Haupterwerbsalter und älteren Arbeitskräfte ist dieser Anteil mit 10% bzw. 7,5% höher. Der wichtigste der drei Faktoren ist, unabhängig von der Altersgruppe, offenbar die Kompetenznutzung am Arbeitsplatz, auf die rd. 4% der Varianz des Kompetenzniveaus junger Arbeitskräfte entfallen (etwa 10% der erklärten Varianz)[11]. Dies deutet darauf hin, dass das „Learning-by-doing" eine sehr wichtige Rolle bei der Erhöhung des Kompetenzniveaus spielen könnte. Der Beitrag der Berufserfahrung ist eher gering, auch wenn er mit zunehmendem Alter steigt; zu diesem Schluss kommt auch Green (2001) für Kanada. Der Beitrag der formalen Weiterbildung ist ebenfalls gering, was allerdings auch damit zusammenhängen könnte, wie die Weiterbildung in der PIAAC-Erhebung gemessen wird. Bei PIAAC wurden zwar Fragen zur Weiterbildung gestellt, über die Weiterbildungsinhalte bzw. darüber, inwieweit die Weiterbildungsaktivtäten mit der Vermittlung von Informationsverarbeitungskompetenzen verbunden waren, ist jedoch nichts bekannt, und die Teilnahme an Weiterbildung wird auch nur über einen relativ kurzen Zeitraum gemessen. Daher ist es unmöglich, den kumulierten Effekt der Weiterbildung auf das Kompetenzniveau zu beurteilen[12].

Persönliche Einstellungen, kulturelle Merkmale und Berufserfahrung haben Einfluss auf die Entwicklung allgemeiner Kompetenzen

Nach Bereinigung um arbeitsplatzspezifische Merkmale[13] können die von jungen Menschen am Arbeitsplatz genutzten allgemeinen Kompetenzen großenteils durch persönliche Einstellungen und länderspezifische Faktoren – bei denen es sich um kulturelle Attribute handeln dürfte – erklärt werden (Abb. 5.9). Diese beiden Faktoren erklären zusammen zwischen 7% und 13% der Varianz der allgemeinen Kompetenzen junger Menschen (was bis zu 62% der erklärten Varianz entspricht). Die persönlichen Einstellungen erklären einen größeren Teil der Varianz in Bezug auf Lernfähigkeit, Einflussfähigkeit, Zeitmanagementkompetenzen und Problemlösekompetenzen, während länderspezifische Merkmale eine größere Rolle als Erklärungsfaktoren für die Varianz der Teamfähigkeit und der Arbeitsorganisationsfähigkeit spielen (in der Abbildung nicht dargestellt). Berufserfahrung und Weiterbildung – d.h. informelles und formelles Lernen im Beruf – spielen eine große Rolle als Erklärungsfaktoren für Unterschiede bei der Einflussfähigkeit und den Zeitmanagementkompetenzen. Bildungsniveau und Ausbildungsfeld tragen nur mit rd. 2% zur Varianz der Einflussfähigkeit, der Zeitmanagementkompetenzen und der Problemlösekompetenzen bei.

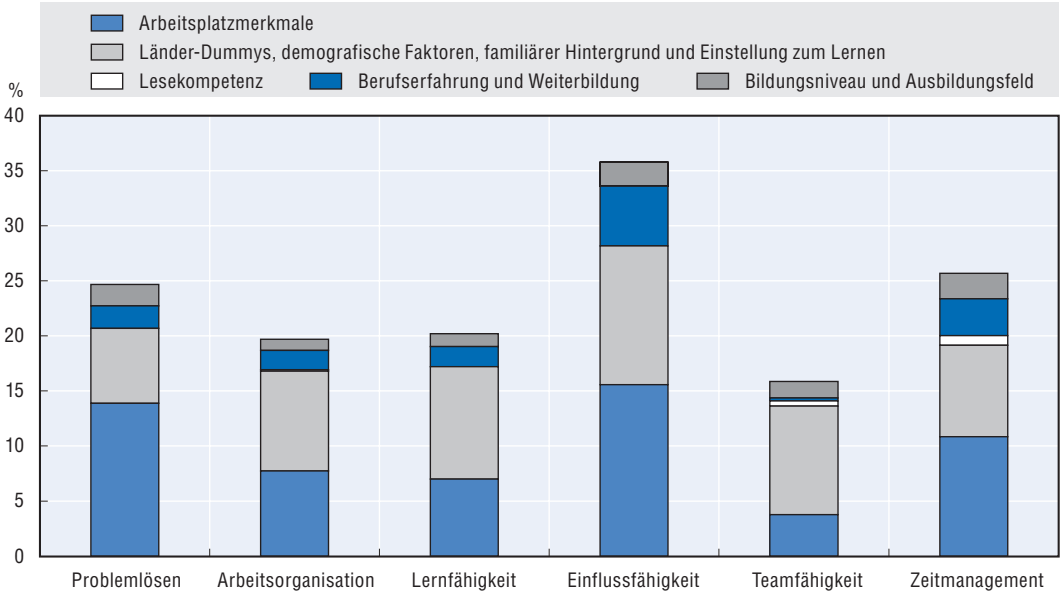
Was mit Politikmaßnahmen erreicht werden kann

Anhebung des Kompetenzniveaus von Schulabgängern durch präventive Maßnahmen und Zusatzunterricht. Frühzeitig greifende Maßnahmen, auf die während der gesamten Schulzeit aufgebaut wird, sind eine entscheidende Voraussetzung, um die Bildungserträge zu erhöhen, vor allem für sozioökonomisch benachteiligte junge Menschen. Umfangreiche empirische Evidenz belegt, dass durch frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung viel erreicht werden kann, wenn sie auf Kinder mit ungünstigem sozioökonomischem Hintergrund ausgerichtet ist und wenn diese Bemühungen beim Übergang in die Schule fortgesetzt werden (OECD, 2006b). Dies zeigt sich an Verbesserungen der Bildungs- und Arbeitsmarktergebnisse – im Vergleich zu sorgfältig konstruierten Kontrollgruppen –, die mehrere Jahre/Jahrzehnte nach Beendigung der Schulzeit zu beobachten sind (OECD, 2009b; OECD, 2010). Politikmaßnahmen, die für gerechtere und bessere Bildungschancen sorgen, können ebenfalls eine entscheidende Rolle bei der Beseitigung von Benachteiligungen bei Schulbeginn sorgen.

Auch dem Problem eines verfrühten Schulaustritts (vor Abschluss von Sekundarbereich II) muss begegnet werden. Dazu gilt es, gefährdete Jugendliche frühzeitig zu identifizieren

Abbildung 5.9 **Bestimmungsfaktoren der Varianz der Nutzung allgemeiner Kompetenzen am Arbeitsplatz, junge Arbeitskräfte (16-29 Jahre)**

Auf die einzelnen Faktoren[a, b] entfallender Anteil der erklärten Varianz (R^2) der Kompetenznutzung



a) Ergebnisse aus einer regressionsbasierten Zerlegung. Die einzelnen Säulen stehen jeweils für die Ergebnisse einer Regression; die Höhe der Säulen entspricht dem gesamten R^2 für die jeweilige Regression. Die einzelnen Bestandteile der Säulen verdeutlichen den Beitrag der einzelnen Faktoren (oder Regressorengruppen) zum R^2. Die Fields-Zerlegung wird in Kasten 5.4 eingehender erläutert.

b) „Einstellung zum Lernen" umfasst Informationen dazu, wie die Betreffenden auf neue Ideen und Herausforderungen reagieren, ob sie Freude am Lernen haben und inwieweit sie verschiedene Konzepte miteinander verknüpfen. Die demografischen Variablen sind: Geschlecht, Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands, Migrationsstatus und zu Hause gesprochene Sprache. Die Berufserfahrung umfasst einen quadrierten Term. Die Variablen zum familiären Hintergrund sind: Bildungsniveau des Vaters und der Mutter, Migrationsstatus der Eltern und Zahl der Bücher im Elternhaus. Die Länder-Dummys beziehen sich auf fixe länderspezifische Effekte. Bildungsniveau bezieht sich auf die Zahl der Bildungsjahre. Die Arbeitsplatzmerkmale sind Beruf (1-stellige Klassifizierung), Branche (1-stellige Klassifizierung), Unternehmensgröße, Art des Beschäftigungsverhältnisses und eine Dummy-Variable für Vollzeitbeschäftigung. Weiterbildung bezieht sich auf die Teilnahme an formellen Weiterbildungsaktivitäten gleich welcher Art in den vorangegangenen zwölf Monaten. Werden statt der Daten zur Lesekompetenz Daten zur alltagsmathematischen Kompetenz als Kontrollvariable verwendet, sind die Ergebnisse so gut wie identisch.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933133020

und Zusatzunterricht für Jugendliche anzubieten, die die Schule vorzeitig verlassen und anschließend keine Beschäftigung finden. Careers Wales North East hat im Rahmen seiner Strategie „Keeping in Touch" ein datenbasiertes Konzept entwickelt, um Jugendliche zu identifizieren, bei denen die Gefahr besteht, dass sie in die NEET-Gruppe abrutschen (weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung). Zu den verwendeten Indikatoren gehören familiäre Hintergrundmerkmale, die ein Armutsrisiko signalisieren, Daten zur Bildungslaufbahn, wobei der Blick besonders auf Fehlzeiten sowie straffällig gewordene oder durch sonstiges Fehlverhalten auffällige Jugendliche gerichtet wird (OECD, 2014). In Neuseeland senden die Schulen seit 2012 regelmäßig – etwa alle vierzehn Tage – Berichte an das Bildungsministerium, in denen sie das Ministerium über alle Jugendlichen informieren, die die Schule mit oder ohne Abschluss vorzeitig verlassen. Die Daten werden vom Ministerium geprüft, das gefährdete Jugendliche (ausgehend von Informationen zu Bildungsabschluss und Klassenstufe) identifiziert und direkt an spezialisierte Dienstleister verweist.

In den meisten Ländern ist der Zugang zu Zusatzunterricht unabhängig vom Arbeitsmarktstatus und kann verschiedene Formen annehmen: Rückkehr in die Erstausbildung (regulärer Unterricht oder Schnellkurse für Erwachsene), zweiter Bildungsweg oder Programme speziell für Jugendliche. Die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung kann hier eingreifen, indem sie junge Arbeitslose, denen es an den nötigen Kompetenzen fehlt, um eine Stelle zu finden, dazu anspornt, solche Angebote zu nutzen; im Fall von Jugendlichen, die bereits ins Abseits geraten sind, müssen dazu spezielle Outreach-Maßnahmen eingerichtet werden[14].

Arbeitsmarkterfahrung fördern durch die Kombination von Bildung und Beruf. Wie aus Abbildung 5.3 ersichtlich, erklärt die Berufserfahrung einen großen Teil der Varianz der Stundenverdienste junger Beschäftigter. Außerdem kann Arbeitsmarkterfahrung, wie in diesem Kapitel an anderer Stelle aufgezeigt wird, die Entwicklung allgemeiner Kompetenzen unterstützen und den Arbeitgebern dabei helfen, tatsächlichen Kompetenzen im Vergleich zu formalen Qualifikationen mehr Gewicht beizumessen. Dennoch kommt es in vielen Ländern nur selten vor, dass junge Menschen Beruf und Bildung kombinieren (Kasten 5.7). Angesichts der Bedeutung der Arbeitsmarkterfahrung haben viele Länder spezielle Initiativen eingeleitet, um die Beschäftigungsteilnahme während der Bildung zu fördern. Wie Quintini (2014b) ausgehend von Daten aus der PIAAC-Erhebung aufzeigt, befindet sich der Großteil der erwerbstätigen Bildungsteilnehmer jedoch nicht in formalen Strukturen, die Beruf und Bildung kombinieren, wie z.B. Praktika im Rahmen beruflicher Bildungsgänge oder Berufsausbildungen. Zusätzlich zu einer stärkeren Formalisierung der bildungsbegleitenden Beschäftigung könnten daher Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Studierenden den Erwerb von Arbeitsmarkterfahrung vor Abschluss der Bildung unterstützen. In Slowenien gibt es ein Programm, das auf einem digitalen Portal zur Validierung informell erworbener Berufserfahrung (Nefiks) basiert. Damit können sich junge Menschen Bescheinigungen ausstellen lassen, mit denen sie potenziellen Arbeitgebern gegenüber nachweisen können, dass sie über bestimmte Kompetenzen verfügen. Kanada unterstützt im Rahmen seiner Youth Employment Strategy Studierende, die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ferienjob haben, indem es kanadischen Arbeitgebern Zuschüsse für die Schaffung berufsorientierter Ferienjobs zahlt. In ihrem jüngsten Haushalt kündigte die kanadische Regierung an, dass sie die Youth Employment Strategy weiter verbessern wird, um sie stärker auf die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts abzustimmen und sicherzustellen, dass Investitionen des Bundes in die Beschäftigung junger Menschen Studierenden dabei helfen, echte Arbeitsmarkterfahrung in stark nachgefragten Bereichen wie Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen, Mathematik und Fachkräfteberufen zu erwerben. Die Förderung der bildungsbegleitenden Beschäftigung erfordert auch die Mitwirkung anderer Akteure – vor allem der Arbeitgeber. Sehr wichtig ist daher, dass Anreize für deren Mitwirkung geschaffen werden.

Bessere Wahl des Ausbildungsfelds durch bessere Arbeitsmarktinformationen im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung. Das Ausbildungsfeld spielt eine relativ große Rolle als Erklärungsfaktor der Varianz der Stundenverdienste junger Menschen und ist auch während der weiteren Berufslaufbahn wichtig. Zwar ist es an und für sich kein Problem, wenn junge Menschen in einem Bereich tätig sind, der nicht ihrem Ausbildungsfeld entspricht, allerdings sind sie in diesem Fall häufig auch für ihren Job überqualifiziert, was mit erheblichen Verdienstnachteilen verbunden ist[15].

Dennoch sind in den meisten OECD-Ländern nach wie vor die Präferenzen der Studierenden – und nicht die zu erwartenden Arbeitsmarktergebnisse – der entscheidende Faktor für die Wahl des Ausbildungsfelds und für das Bildungsangebot, insbesondere bei

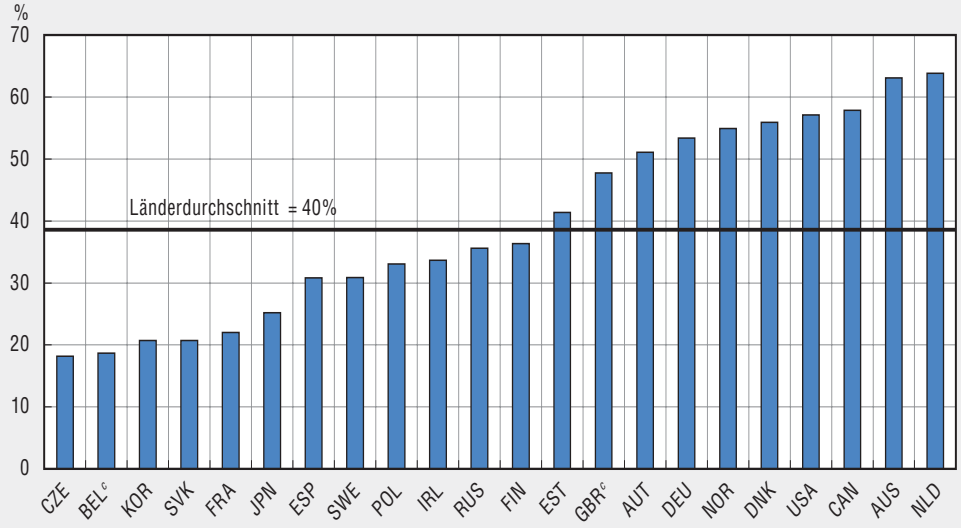
Kasten 5.7 **Untersuchung der Effekte von bildungsbegleitender Beschäftigung anhand der PIAAC-Erhebung**

Die Kombination von Beruf und Bildung wird als eine wichtige Strategie betrachtet, um zu gewährleisten, dass Jugendliche die Kompetenzen entwickeln, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, damit der Übergang von der Bildung ins Erwerbsleben reibungsloser verläuft und schneller vonstatten gehen kann (Greenberger und Steinberg, 1986; Ruhm, 1997; Dundes und Marx, 2006; Beffy et al., 2009). Die Effekte der Kombination von Bildung und Beruf auf die späteren Arbeitsmarktergebnisse können anhand der PIAAC-Erhebung zwar nicht direkt untersucht werden, die PIAAC-Erhebung liefert jedoch wertvolle länderübergreifende Vergleichsinformationen zur Häufigkeit und zur Zusammensetzung von bildungsbegleitender Beschäftigung. Aus der nachstehenden Abbildung ist ersichtlich, dass die bildungsbegleitende Beschäftigung in den angelsächsischen Ländern sowie in Ländern, in denen Berufsausbildungen eine lange Tradition haben, am stärksten verbreitet ist. Dort geht mindestens die Hälfte der Bildungsteilnehmer einer Beschäftigung nach.

In Deutschland und Frankreich entfallen etwa 50% der bildungsbegleitenden Beschäftigung auf Berufsausbildungen, in den Vereinigten Staaten und Japan hingegen weniger als 5% (vgl. Abbildung nächste Seite). Eine große Rolle spielen auch andere berufliche Bildungsgänge. Viele Jugendliche, die neben Schule oder Studium einer Beschäftigung nachgehen, befinden sich jedoch nicht in einer Berufsausbildung oder einem anderen beruflichen

Anteil der jungen Menschen (16-29 Jahre), die Bildung und Beruf kombinieren[a]

In Prozent aller Schüler/Studierenden[b]



a) Als Auszubildende – nach Arbeitsmarktstatus und/oder Art des Beschäftigungsverhältnisses – gelten unabhängig davon, was sie selbst angeben, alle Personen, die Bildung und Beruf kombinieren. Einige Auszubildende sehen sich selbst als Schüler/Studierende, während sich andere nur als Erwerbstätige betrachten.

b) Auszubildende, die als Arbeitsmarktstatus „nur erwerbstätig" angeben, werden zur Gesamtzahl der Schüler/Studierenden hinzugerechnet, damit die Angaben mit ihrer Berücksichtigung unter den Personen, die Bildung und Beruf kombinieren, in Einklang stehen.

c) Für Belgien nahmen nur Flandern und für Großbritannien nur England und Nordirland an der PIAAC-Erhebung teil.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

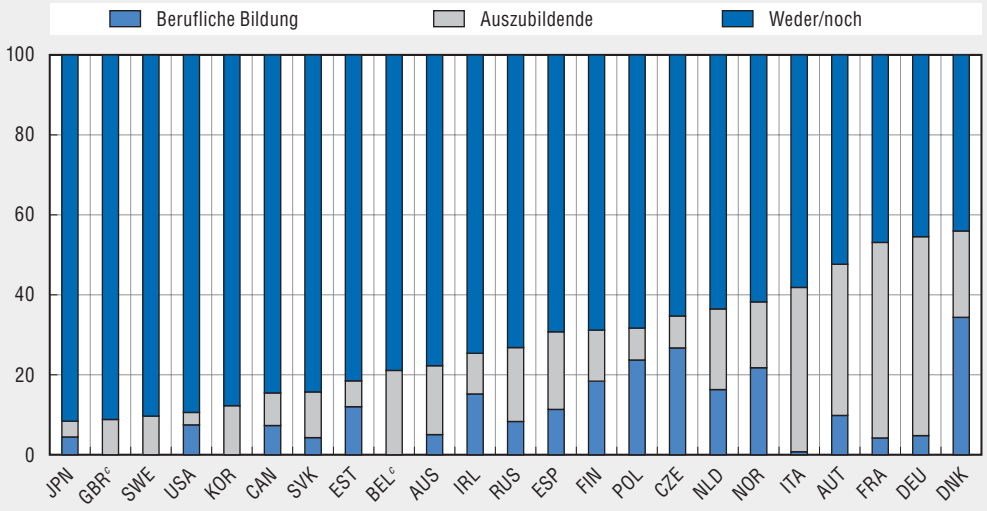
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933133039

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Zusammensetzung der bildungsgleitenden Beschäftigung nach Art des Bildungsgangs[a]

Anteil der jungen Menschen (16-29 Jahre), die Bildung und Beruf kombinieren[b]



a) In den folgenden Ländern liegen keine Informationen zur Identifizierung der beruflichen Bildungsgänge vor: Flandern (Belgien), England/Nordirland (Vereinigtes Königreich) und Schweden. Bei den Angaben für Dänemark und Italien handelt es sich um Mindestwerte, da die Unterscheidung zwischen beruflicher Bildung und anderen Bildungsgängen nicht für alle betroffenen ISCED-Bereiche möglich ist.

b) Die Kategorien schließen sich gegenseitig aus. Berufliche Bildung bezieht sich somit auf alle Teilnehmer beruflicher Bildungsgänge, die keine Auszubildenden sind. Als Auszubildende – nach Arbeitsmarktstatus und/oder Art des Beschäftigungsverhältnisses – gelten unabhängig davon, was sie selbst angeben, alle Personen, die Bildung und Beruf kombinieren. Einige Auszubildende sehen sich selbst als Schüler/Studierende, während sich andere nur als Erwerbstätige betrachten.

c) Für Belgien nahmen nur Flandern und für Großbritannien nur England und Nordirland an der PIAAC-Erhebung teil.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933133058

Bildungsgang. Dies gilt vor allem für die angelsächsischen Länder. Eine weitere (hier nicht dargestellte) Aufschlüsselung zeigt, dass die meisten erwerbstätigen jungen Bildungsteilnehmer, die weder eine Berufsausbildung noch einen beruflichen Bildungsgang absolvieren, Einrichtungen des Tertiärbereichs besuchen.

Die Fachliteratur liefert keine eindeutigen Ergebnisse dazu, ob die Beschäftigung mit dem Ausbildungsfeld in Zusammenhang stehen oder auf wenige Stunden beschränkt sein muss, um nach Abschluss der Bildung zu besseren Arbeitsmarktergebnissen zu führen. Untersuchungen aus Europa betonen in der Regel den Zusammenhang zwischen der Art der Beschäftigung und dem Ausbildungsfeld. Ergebnisse aus Frankreich (Beffy et al., 2009) zeigen z.B., dass während Studium oder Schule erworbene Arbeitsmarkterfahrung nur dann einen klaren positiven Effekt auf die späteren Arbeitsmarktergebnisse hat, wenn eine Beschäftigung ausgeübt wurde, die mit dem Ausbildungsfeld zusammenhing. Die meisten Analysen belegen ferner, dass Nebenbeschäftigungen mit einer nicht allzu hohen Stundenzahl die Beschäftigungsaussichten nach Abschluss der Bildung verbessern, ohne den Bildungserfolg zu beeinträchtigen (Dundes und Marx, 2006).

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Die PIAAC-Erhebung kann zwar keine endgültigen Antworten auf diese beiden Fragen geben, sie zeichnet jedoch ein nuancierteres Bild als länderspezifische Studien. Zwischen den Ländern bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug darauf, inwieweit es Bildungsteilnehmern gelingt, eine Beschäftigung zu finden, die ihrem Ausbildungsfeld entspricht (Quintini, 2014b; Montt, 2014), und diese Unterschiede scheinen mit der Gesamthäufigkeit von Ausbildungsfeldmismatches in den einzelnen Ländern zu korrelieren, was darauf hindeutet, dass kulturelle Unterschiede sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite eine erhebliche Rolle spielen dürften. Auf der Angebotsseite bestehen zwischen den Ländern Unterschiede in Bezug darauf, wie häufig Bildungsteilnehmer einer Beschäftigung nachgehen, bei der es sich nicht um Praktika, Berufsausbildungen oder betriebliche Komponenten sonstiger beruflicher Bildungsgänge handelt. In Kontinentaleuropa, wo meistens die Maxime *Erst das Studium, dann der Beruf* gilt, ist dies eher unüblich. In den angelsächsischen Ländern ist es hingegen die Regel, dass Schüler und Studierende während der Ferien, abends oder am Wochenende einer Beschäftigung nachgehen. Auf der Nachfrageseite ist festzustellen, dass die Arbeitgeber nicht mit dem Ausbildungsfeld zusammenhängenden Nebenbeschäftigungen unterschiedlichen Wert beimessen. In manchen Ländern sind die Arbeitgeber allen beruflichen Aktivitäten gegenüber aufgeschlossen, die Jugendlichen allgemeine Kompetenzen vermitteln, die am Arbeitsplatz wichtig sind, so z.B. Terminbewusstsein, Teamfähigkeit, Arbeitsorganisationskompetenzen und Präsentationskompetenzen. In anderen Ländern – üblicherweise solchen, in denen die Arbeitgeber großen Wert auf formale Qualifikationen legen – interessieren sie sich vor allem für berufliche Erfahrungen, die in einem konkreten Zusammenhang zu der Stelle stehen, die sie zu besetzen haben. Es ist klar, dass diese beiden Faktoren – Angebot und Nachfrage – miteinander verknüpft sind, so dass Schüler und Studierende in Ländern, wo solche Aktivitäten von den Arbeitgebern geschätzt werden, häufiger einer Nebenbeschäftigung nachgehen.

sozioökonomisch besonders benachteiligten Jugendlichen. Es gibt zwar Evidenz aus den Vereinigten Staaten und Kanada, der zufolge die Verdienstaussichten eine wichtige Rolle für die Wahl des Ausbildungsfelds im postsekundären Bereich spielen (Berger, 1988; Flyer, 1997; Arcidiacono, 2004; Arcidiacono et al., 2012; sowie Wisfall und Zafar, 2013). Usher (2006) zeigt jedoch, dass der Entscheidungshorizont von Angehörigen unterer sozioökonomischer Schichten in den Vereinigten Staaten kürzer ist und dass diese Gruppen der mittelfristigen Bildungsrendite nicht genügend Beachtung schenken. Davis et al. (2013) stellen ähnliche Ergebnisse für das Vereinigte Königreich vor und kommen zu dem Schluss, dass Jugendliche aus einkommensschwachen Familien mit geringerer Wahrscheinlichkeit Ausbildungsfelder wählen, die mit einem hohen Verdienstvorsprung verbunden sind. Auch die Risikoaversion – die durch den Einkommenshintergrund beeinflusst wird – spielt offenbar eine Rolle bei der Wahl des Ausbildungsfelds, und Jugendliche aus wohlhabenderen Familien entscheiden sich mit größerer Wahrscheinlichkeit für riskantere Studienfächer (Saks und Shore, 2005)[16]. Anhand der PIAAC-Erhebung kann diese Frage nicht genauer untersucht werden, da keine Daten zum Einkommen der Eltern[17] erhoben wurden, das ein wichtiger Faktor für die Wahl des Ausbildungsfelds ist. Andere Studien zu diesem Thema lassen jedoch darauf schließen, dass manche Jugendliche im Vergleich zu anderen bessere Voraussetzungen mitbringen, um hier die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Daher ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass alle Jugendlichen bei der Wahl des Bereichs, auf den sie sich spezialisieren möchten, sachkundige Entscheidungen treffen können und dass sie zugleich in übertragbare Grundkompetenzen investieren. Gute Bildungs- und Berufsberatung (Kasten 5.8) auf der Grundlage zeitnaher Daten zum Arbeitsmarktbedarf ist

Kasten 5.8 **Bildungs- und Berufsberatung**

Unter Bildungs- und Berufsberatung sind Dienste zu verstehen, die Menschen gleich welchen Alters zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei helfen sollen, Entscheidungen in Bezug auf Bildung, Weiterbildung und Beruf zu treffen und ihre berufliche Laufbahn zu steuern. Bildungs- und Berufsberatung kann die Effizienz von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen erhöhen, wichtige Politikziele vom lebenslangen Lernen bis hin zur sozialen Gerechtigkeit fördern und Menschen dabei helfen, ihr Humankapital und ihre Beschäftigungsfähigkeit kontinuierlich zu erhöhen.

Die Bildungs- und Berufsberatung, wie wir sie heute kennen, baut auf mehreren wissenschaftlichen Disziplinen auf: Psychologie, Pädagogik, Soziologie und Arbeitsökonomie. In der Vergangenheit war die Psychologie das wichtigste Element. Sie beeinflusste die Theorien und Methoden der Bildungs- und Berufsberatung, und so waren persönliche Gespräche und psychologische Tests über Jahre hinweg die bevorzugten Instrumente der Branche. In vielen Ländern kommt der Großteil der Berufsberaterinnen und -berater auch heute noch aus der Psychologie. In den meisten Ländern wird die Bildungs- und Berufsberatung heute jedoch von Menschen mit äußerst unterschiedlichem Bildungshintergrund und verschiedensten Qualifikationen angeboten. Die Ausbildungsprogramme sind zwar immer noch stark auf die Vermittlung von Kompetenzen ausgerichtet, die nötig sind, um Ratsuchenden im persönlichen Gespräch zu helfen. Psychologischen Tests wird in vielen Ländern inzwischen jedoch weniger Bedeutung beigemessen, da der Berufsberater heute weniger als ein Experte als vielmehr als ein „Fazilitator“ gesehen wird, der den individuellen Entscheidungs- und Entwicklungsprozess unterstützen soll. Auch wenn das persönliche Gespräch weiterhin die Hauptrolle spielt, hat sich inzwischen noch eine Reihe anderer Angebote durchgesetzt: Gruppengespräche, Informationsunterlagen in gedruckter oder elektronischer Form, Präsentationen vor Schulklassen, strukturierte Übungen, Telefonberatung und Onlineberatung. Bildungs- und Berufsberatung wird in verschiedensten Einrichtungen angeboten, in Schulen und Hochschulen, in Arbeitsämtern, in privaten Dienstleistungszentren, in Unternehmen und im Rahmen von Gemeindediensten.

In den Schulen

In den Schulen ist die Bildungs- und Berufsberatung hauptsächlich darauf ausgerichtet, jungen Menschen gegen Ende ihrer Schulzeit bei wichtigen Entscheidungen wie der Wahl des Berufs oder des Studienfachs zu helfen. Im Vereinigten Königreich sind die Schulen seit September 2012 gesetzlich verpflichtet, Schülerinnen und Schülern im Alter von 12-18 Jahren den Zugang zu unabhängiger und unvoreingenommener Bildungs- und Berufsberatung zu ermöglichen. Die Schüler müssen über alle Optionen informiert werden, die 16- bis 18-Jährigen offenstehen, einschließlich von Berufsausbildungen oder anderen beruflichen Bildungsgängen. Eine Evaluierung des Programms ergab jedoch, dass von den 60 untersuchten Schulen nur 12 gewährleistet hatten, dass allen Schülerinnen und Schülern ausreichende Informationen zur Verfügung standen, um ein breites Spektrum von Bildungs- und Berufsoptionen ins Auge zu fassen (Ofsted, 2013), was darauf schließen lässt, dass mehr getan werden könnte, um wirksame Bildungs- und Berufsberatung in den Schulen zu sichern.

Das neuseeländische Bildungsministerium hat angesichts der Notwendigkeit einer Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung in Sekundarschulen zusammen mit Career Services – einer unabhängigen Organisation, die Arbeitsuchenden und Schulabgängern Beratung über Bildungs- und Berufsoptionen anbietet – das Programm Creating Pathways and Building Lives (CPaBL) entwickelt, das Schulen bei der Gestaltung wirkungsvoller Bildungs- und Berufsberatungsangebote helfen soll. CPaBL unterstützt die teilnehmenden Schulen – insgesamt 100 im ganzen Land – bei der Einbeziehung von Bildungs- und Berufsberatung in Schulpolitik und Strategieplanung, um den Schülern so den Übergang von der Schule in die weiterführende Bildung oder eine Beschäftigung zu erleichtern.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

In der tertiären Bildung

In der Tertiärbildung ist die Bildungs- und Berufsberatung häufig unterentwickelt. Sofern es entsprechende Dienste überhaupt gibt, sind sie oft auf die Arbeitsvermittlung ausgerichtet oder Teil der psychologischen oder sozialen Beratung. Bildungs- und Berufsberatung wird in der tertiären Bildung jedoch immer wichtiger, da die Hochschulen und Universitäten im OECD-Raum zunehmend in einem offenen und wettbewerbsorientierten Umfeld tätig sind und die expandierende Tertiärbildung heute mehr leisten muss als Studierende für traditionelle Berufe vorzubereiten. Diese beiden Trends haben zur Folge, dass sich den Studierenden heute ein breiteres Spektrum von Optionen bietet, dass die Verknüpfung zwischen bestimmen Studiengängen und bestimmten Berufen immer weniger direkt ist und dass die Bildungseinrichtungen zunehmend in der Lage sein müssen, den Werdegang ihrer ehemaligen Studenten zu beobachten und deren Beschäftigungsergebnisse als Marketingtool zu nutzen, um neue Studierende anzulocken. All dies bedeutet, dass die Bildungs- und Berufsberatung in der tertiären Bildung stärker auf die Förderung der Kompetenzen der Studierenden zur Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet sein muss. In einigen OECD-Ländern – insbesondere dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten – ist die Bildungs- und Berufsberatung in der Tertiärbildung traditionell stärker entwickelt als in anderen Ländern. Inzwischen expandiert die Bildungs- und Berufsberatung im Tertiärbereich aber auch in einer Reihe anderer Länder, so z.B. in Irland und Spanien.

In Arbeitsämtern usw.

In der von der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung angebotenen Bildungs- und Berufsberatung geht es vor allem darum, Menschen bei unmittelbaren Beschäftigungs- und Bildungsentscheidungen zu helfen. In Finnland beschäftigen die Arbeitsämter z.B. Psychologen, die jungen Menschen und Berufsumsteigern dabei helfen sollen, ihre Stärken und Möglichkeiten in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt zu entdecken. Diese Psychologen verfügen alle über einen Master- oder vergleichbaren Abschluss in Psychologie und haben kurze interne Schulungen absolviert. Viele von ihnen absolvieren anschließend noch Graduiertenprogramme. Zu ihren „Kunden" gehören unentschlossene Schulabgänger, Arbeitslose und Erwachsene, die sich beruflich umorientieren möchten. Die Kunden lassen sich einen Termin geben und werden dann in der Regel zu mehreren Gesprächen geladen. Die Nachfrage ist sehr hoch, und es kommt nicht selten vor, dass Kunden sechs Wochen auf einen Termin warten müssen.

Quelle: OECD (2003), "Career Guidance: New Ways Forward", Kapitel 2 von *Education Policy Analysis 2003*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/epa-2003-en;* OECD (2004), *Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264015838-de*; OECD (2008), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: New Zealand 2008*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264041868-en*; Ofsted (2013), "Going in the Right Direction? Careers Guidance in Schools from September 2012", Ofsted, Manchester, *www.ofsted.gov.uk/resources/going-right-direction-careers-guidanceschools-september-2012* (Datenzugriff am 14. Mai 2014).

zu wünschen, wird aber nicht immer angeboten. In vielen Ländern fällt die Bildungs- und Berufsberatung in den Aufgabenbereich überlasteter Lehrkräfte, die zumeist Hochschulstudiengängen den Vorzug geben und wenig über die Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt wissen. Zudem ist es den Bildungssystemen häufig nicht möglich, Lehrpläne und Bildungsangebote rasch genug umzustellen, um sie an Prognosen des künftigen Kompetenzbedarfs anzupassen.

Wie kann dafür gesorgt werden, dass sich Investitionen in Kompetenzen auszahlen?

Die Arbeitskosten und die Lohnfindungsmechanismen haben Einfluss auf die Anerkennung und Vergütung von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt, allerdings spielen die Art des Beschäftigungsverhältnisses und die Unternehmensgröße ebenfalls eine Rolle

Eine Reihe von Arbeitsmarktbestimmungen dürften Auswirkungen darauf haben, inwieweit es den Arbeitgebern möglich ist, die Kompetenzen junger Arbeitskräfte richtig einzuschätzen und zu vergüten. Die Möglichkeiten der Analyse werden in diesem Bereich zwar durch den Querschnittscharakter der Daten aus der PIAAC-Erhebung begrenzt, einige einfache Untersuchungen gestatten es jedoch, diese Frage eingehender zu beleuchten.

Rigide Lohnfindungsmechanismen, zu hohe Lohnuntergrenzen sowie – in einigen Fällen – strenge Regeln für die Einstellung und Entlassung unbefristet beschäftigter Mitarbeiter können dazu führen, dass Arbeitgeber bei der Einstellung junger Arbeitskräfte vorsichtiger sind (vgl. auch OECD, 2006a, und OECD, 2013c). Solche Rigiditäten können die Arbeitgeber dazu veranlassen, sich bei der Festsetzung der Löhne junger Mitarbeiter statt an deren grundlegenden Kompetenzen an beobachtbaren Merkmalen wie dem Bildungsabschluss und dem Ausbildungsfeld zu orientieren. Auch wenn die Arbeitgeber bei Vorstellungsgesprächen einen Eindruck von den grundlegenden Kompetenzen der Stellenanwärter gewinnen können, handelt es sich im Fall von Jugendlichen ohne Berufserfahrung doch großenteils um Kompetenzen, die noch nicht erprobt wurden und folglich nicht gesichert sind. In einigen Ländern kann dabei hinzukommen, dass die Tarifverträge das Lohnniveau von anerkannten Kompetenznachweisen abhängig machen – z.B. vom Bildungsabschluss oder von bestimmten beruflichen Qualifikationen –, so dass wenig Spielraum für eine Vergütung der tatsächlichen Fähigkeiten bleibt.

Tabelle 5.2 sind die Koeffizienten der standardisierten Lesekompetenzleistung sowie ihrer Wechselwirkungen mit wichtigen Arbeitsmarktbestimmungen und Arbeitsplatzmerkmalen zu entnehmen, die sich aus einer Regression der Stundenverdienste ergeben, wie sie in ähnlicher Form auch für die Ergebnisse in Abbildung 5.2 durchgeführt wurde. Die fraglichen Werte zeigen, dass Informationsverarbeitungskompetenzen in Ländern geringer vergütet werden, in denen die Tarifsysteme stärker zentralisiert sind und/oder die Arbeitskosten höher sind (was an einem im Verhältnis zum Medianverdienst hohen Mindestlohn und/oder einer hohen Steuer-/Abgabenbelastung gemessen wird)[18]. In Einklang mit anderen Erkenntnissen der Fachliteratur[19] deutet dies darauf hin, dass rigidere Lohnfindungsmechanismen dazu führen, dass die Arbeitgeber das Bildungsniveau stärker honorieren als Informationsverarbeitungskompetenzen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass es für die Arbeitgeber im Fall von Lohnrigiditäten schwer ist, das Lohnniveau anzupassen, wenn sich zeigt, über welche Kompetenzen die betreffenden Mitarbeiter tatsächlich verfügen. Ein weiterer möglicher Grund sind Tarifverträge, die das Lohnniveau auf der Grundlage von beobachtbaren Merkmalen wie Kompetenznachweisen in Form von Bildungsabschlüssen festlegen. Auch im Fall hoher Arbeitskosten – sei es wegen hoher Lohnuntergrenzen oder hoher Sozialversicherungsbeiträge – kann es sein, dass die Arbeitgeber vorsichtiger werden und sich bei ihren Einstellungsentscheidungen lieber an beobachtbaren Merkmalen orientieren. Hinsichtlich der Wechselwirkungen zwischen der Rendite des Lesekompetenzniveaus und den Arbeitsplatzmerkmalen ist ferner festzustellen, dass diese Rendite in größeren Unternehmen höher und in befristeten und Teilzeitverträgen niedriger ist[20].

Tabelle 5.2 **Arbeitsmarktbestimmungen und Rendite von Informationsverarbeitungskompetenzen**

Koeffizienten aus einer Regression der Stundenverdienste[a, b]

	Koeffizient
Standardisierte Lesekompetenzleistung	0.197***
Interaktion der standardisierten Lesekompetenzleistung mit:	
Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen	-0.007**
Schutz vor Einzelkündigungen und Massenentlassungen	-0.005
Mindestlohn im Verhältnis zum Medianverdienst	-0.200***
Steuer- und Abgabenbelastung	-0.001**
Unternehmensgröße	
11-50 Mitarbeiter	0.007
51-250 Mitarbeiter	0.015**
251-1 000 Mitarbeiter	0.026***
Über 1 000 Mitarbeiter	0.003
Art des Beschäftigungsverhältnisses	
Befristet	-0.038***
Zeitarbeit/Berufsausbildung/kein Vertrag	-0.002
Arbeitszeiten	
Teilzeitbeschäftigung	-0.053***
Stichprobenumfang	52 301

***, **, *: statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) OLS-Regression, in der alle Länder gepoolt sind, mit Berichtigung um Messfehler und Stichprobendesign. Zusätzlich zu den in der Tabelle genannten Kontrollvariablen wurden in die Regression noch folgende Kontrollvariablen aufgenommen: Zahl der Bildungsjahre, Geschlecht, Alter, Branche (1-stellige Klassifizierung), Beruf (1-stellige Klassifizierung), Dummy-Variable für Vollzeitbeschäftigung und fixe länderspezifische Effekte. Die abhängige Variable ist der Logarithmus der Bruttostundenverdienste einschließlich Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger; am 1. und 99. Perzentil getrimmt, nach Ländern. Der Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen wird nach folgendem Indikator gemessen: 1 – Die Tarifverhandlungen finden in erster Linie auf lokaler oder betrieblicher Ebene statt; 2 – die Verhandlungen finden abwechselnd auf betrieblicher und Branchenebene statt; 3 – die Verhandlungen finden hauptsächlich auf Branchenebene statt; 4 – die Verhandlungen finden abwechselnd auf zentraler und Branchenebene statt; 5 – die Verhandlungen finden hauptsächlich auf zentraler bzw. auf branchenübergreifender Ebene statt, und es gelten auf zentraler Ebene festgelegte Regeln oder Grenzwerte für auf den nachgeordneten Ebenen ausgehandelte Tarifverträge. Die Steuer- und Abgabenbelastung bezieht sich auf Alleinstehende ohne Kinder, die 67% des Durchschnittsverdiensts des jeweiligen Landes beziehen (vgl. Anmerkung 18).

b) Länder ohne gesetzlichen Mindestlohn sind in der Analyse nicht berücksichtigt, dies hat jedoch keine Auswirkungen auf das Vorzeichen und die Signifikanz der Koeffizienten der anderen Politikvariablen.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012; OECD Employment Protection Database, OECD Taxing Wages Database, und Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage-setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011; J. Visser, (2013), "Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS)", Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933133229

Die Arbeitskosten und die Lohnfindungsmechanismen können auch Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit eines Lernprozesses der Arbeitgeber in Bezug auf die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter haben

Kasten 5.3 befasste sich mit dem Lernprozess der Arbeitgeber und insbesondere mit der Frage, ob die Rendite von Informationsverarbeitungskompetenzen mit zunehmender Berufserfahrung der Arbeitskräfte steigt, wobei festgestellt wurde, dass dies in etwa der Hälfte der an PIAAC teilnehmenden Länder der Fall zu sein scheint. In Tabelle 5.3 werden die Länder danach aufgeteilt, ob bei ihnen ein Lernprozess der Arbeitgeber zu beobachten ist oder nicht, was mit Informationen zu den wichtigsten Arbeitsmarktbestimmungen und der Verbreitung der beruflichen Bildung in den fraglichen Ländern abgeglichen wird. Pluszeichen weisen auf Arbeitsmarktbestimmungen hin, die stärker ausgeprägt sind als im Länderdurchschnitt, Minuszeichen auf solche, die schwächer ausgeprägt sind.

In einem Teil der Fachliteratur wird implizit unterstellt, dass der Lernprozess der Arbeitgeber ein Kennzeichen effizienter Arbeitsmärkte ist, wobei „effizient" mit „flexibel" gleichgesetzt wird und „flexibel" bedeutet, dass der Beschäftigungsschutz gering ist und dass es kaum oder keine tarifvertraglichen und/oder sonstigen Bestimmungen gibt, die das Lohnniveau regeln (Bauer und Haisken-DeNew, 2001; Hanushek und Zhang, 2006). Auf solchen Arbeitsmärkten sei es den Arbeitgebern möglich zu „lernen", wie hoch die tatsächliche Produktivität ihrer Mitarbeiter ist und deren Löhne entsprechend anzupassen – anders als auf „rigideren" Arbeitsmärkten, wo die Arbeitgeber offenbar weniger Spielraum zur Anpassung des Lohnniveaus haben, da die Löhne in Tarifverträgen geregelt sind oder ein hohes Mindestlohnniveau vorgegeben ist. In Anbetracht des Zusammenhangs zwischen dem Arbeitgeber-Lernprozess und Signalisierungstheorien in Bezug auf das Bildungsniveau wurde diese Argumentation gelegentlich durch Annahmen über die Funktionsweise von Bildungssystemen ergänzt. So wurde insbesondere die Vermutung geäußert, dass es den Arbeitgebern im Fall von Bildungssystemen mit einer stärkeren berufsbildenden Komponente und/oder einer geringeren Schwankungsbreite der Qualität der Bildung leichter fällt, die tatsächliche Produktivität der Stellenanwärter schon bei der Einstellung zu beurteilen, weshalb ein diesbezüglicher Lernprozess weniger nötig erscheint (Bauer und Haisken-DeNew, 2001).

Ein erster Blick auf die Daten zeigt, dass der Zusammenhang zwischen den Arbeitsmarktbestimmungen und dem Arbeitgeberlernprozess komplexer ist, als in der Fachliteratur unterstellt wird. Laut Tabelle 5.3 trifft es zwar zu, dass in den „liberalsten" Ländern, die an PIAAC teilgenommen haben (d.h. Australien, Kanada und die Vereinigten Staaten), ein Lernprozess der Arbeitgeber festzustellen ist, während dies auf den am stärksten regulierten Arbeitsmärkten (Belgien/Flandern, Frankreich, Italien und Spanien) nicht der Fall ist. Allerdings sind keine Bildungs- und/oder Arbeitsmarktmerkmale zu erkennen, die den Ländern gemeinsam wären, in denen ein Lernprozess der Arbeitgeber stattzufinden scheint. Und auch in den Ländern ohne erkennbaren Arbeitgeberlernprozess ist ein großes Maß an Heterogenität bei den Arbeitsmarktbestimmungen festzustellen. Bei der Untersuchung von Tabelle 5.3 darf allerdings nicht vergessen werden, dass Länder ohne Arbeitgeberlernprozess bei der Signalisierung der tatsächlichen Produktivität junger Arbeitskräfte gegenüber potenziellen Arbeitgebern wesentlich mehr leisten könnten, in welchem Fall ein solcher Lernprozess weniger nötig wäre. Denkbar wäre auch eine Situation, in der die Tarifverhandlungsmechanismen den Lernprozess der Arbeitgeber fördern, anstatt ihn zu behindern, weil die Anfangslöhne junger Mitarbeiter zwar tarifvertraglich geregelt sind (und somit nicht unbedingt der tatsächlichen Produktivität entsprechen), die Unternehmen aber Spielraum haben, um besonders produktive Mitarbeiter später höher zu entlohnen[21]. Dafür spricht die Tatsache, dass es in den Ländern, in denen die Mathematikkompetenzrendite am höchsten ist, keine Anzeichen für einen Arbeitgeberlernprozess gibt[22].

Insgesamt am konsistentesten sind die Ergebnisse in Bezug auf die Schwierigkeit der Nutzung befristeter Verträge, den Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen und die Existenz eines gesetzlichen Mindestlohns sowie dessen Höhe. In den meisten Ländern mit Arbeitgeberlernprozess können befristete Verträge leichter eingesetzt werden als im Durchschnitt der Länder[23], während in den meisten Ländern ohne Arbeitgeberlernprozess das Gegenteil der Fall ist. Auch wenn die Evidenz nicht gesichert ist, könnte dies doch darauf hindeuten, dass die Kompetenzrendite in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zwar geringer ist als in unbefristeten, dass solche befristeten Beschäftigungsverhältnisse aber eine Art Probezeit bzw. Versuchsterrain sind, das es den Arbeitgebern ermöglicht, die Kompetenzen neu eingestellter Mitarbeiter zu beurteilen. Neuere Studien auf der Grundlage von Daten aus Europa vertreten in der Tat die Ansicht, dass Unternehmen

Tabelle 5.3 **Arbeitgeberlernprozess und Arbeitsmarktbestimmungen**

Anstieg der Lohnrendite aus Informationsverarbeitungskompetenzen mit zunehmender Berufserfahrung und Arbeitsmarktbestimmungen im Verhältnis zum Länderdurchschnitt[a]

	Kompetenzrendite (Mathematik)[b]	Schutz vor Einzelkündigungen und Massenentlassungen	Schwierigkeit der Nutzung befristeter Verträge	Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen	Verhältnis Mindestlohn/ Medianverdienst	Gesetzl. Mindestlohn	Steuer- und Abgabenbelastung	Berufl. Bildung
Arbeitgeberlernprozess								
Australien	0.037	-	-	-	+	+	-	-
Dänemark	0.049	+	-	+		-	+	+
Deutschland	0.084	+	-	+		-	+	+
Finnland	0.060	+	+	+		-	+	-
Kanada	0.086	-	-	-	-	+	-	-
Niederlande	0.056	+	-	+	+	+	-	-
Norwegen	0.094	+	+	+		-	-	+
Österreich	0.041	+	-	+		-	+	+
Schweden	0.053	+	-	+		-	+	-
Ver. Staaten	0.074	-	-	-	-	+	-	
Kein Arbeitgeberlernprozess								
Belgien (Flandern)	0.065	-	+	+	+	+	+	-
England/Nordirland	0.161	-	-	-	+	+	-	
Estland	0.171	-	+	-	-	+	+	-
Frankreich	0.040	+	+	-	+	+	+	-
Irland	0.061	-	-	-	+	+	-	-
Italien	0.015	+	+	+		-	+	-
Japan	0.137	-	-	-	-	-	-	
Korea	0.064	+	+		-		-	
Polen	0.109	+	+	-	+	+	-	+
Slowak. Rep.	0.144	+	+	-	+	+	+	+
Spanien	0.107	+	+	+	-	+	+	-
Tschech. Rep.	0.102	+	-	-	-	+	+	+
Durchschnitt	**0.082**	**2.0**	**1.5**	**2.3**	**0.45**	**1.3**	**35.1**	**36.7**

a) Vgl. Anmerkung *a)* zu Tabelle 5.2. Berufliche Bildung bezieht sich auf den Anteil der Personen im betreffenden Land, die einen berufsbildenden Abschluss haben.

b) Geschätzte Rendite der Mathematikkompetenz aus einer Regression mit Kontrollvariablen für die Zahl der Bildungsjahre und die Interaktionen der Mathematikkompetenz und der Zahl der Bildungsjahre mit der Berufserfahrung (aus Broecke, 2014).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012; OECD Employment Protection Database; OECD Taxing Wages Database; Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage-setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011; Broecke, S. (2014), "Employer Learning and Statistical Discrimination in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, erscheint demnächst, OECD Publishing, Paris; Visser, J. (2013), "Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS)", Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam; OECD (2013), *Bildung auf einen Blick 2013: OECD Indikatoren*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-de*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933133248*

befristete Arbeitsverträge nutzen, um Mitarbeiter auszuwählen, die sie auf unbefristeter Basis einstellen möchten (Faccini, 2013; vgl. auch die Ergebnisse zum Übergang von befristeter in unbefristete Beschäftigung in Kapitel 4).

Zweitens lässt sich feststellen, dass die Tarifverhandlungen in den meisten Ländern mit Arbeitgeberlernprozess stärker zentralisiert sind als im Länderdurchschnitt, während für die Ländergruppe ohne Arbeitgeberlernprozess in der Regel das Gegenteil der Fall ist. Allerdings gilt es darauf hinzuweisen, dass die Kompetenzrenditen in mehreren Ländern mit Arbeitgeberlernprozess anfangs niedriger sind als im Durchschnitt, während sich dies

in Ländern ohne Arbeitgeberlernprozess umgekehrt verhält. Daher könnte der positive Zusammenhang zwischen dem Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen und dem Arbeitgeberlernprozess in Wirklichkeit eine Folge des negativen Zusammenhangs zwischen dem Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen und den Kompetenzrenditen sein. Dies stünde mit den Ergebnissen von Tabelle 5.2 im Einklang, denen zufolge die Kompetenzrenditen in Ländern mit stärker zentralisierten Tarifsystemen geringer sind.

Drittens ist festzustellen, dass die Existenz eines gesetzlichen Mindestlohns mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit des Arbeitgeberlernprozesses assoziiert ist. Erwähnenswert ist hier, dass das Mindestlohnniveau in den meisten Ländern, in denen es sowohl einen gesetzlichen Mindestlohn als auch einen Arbeitgeberlernprozess gibt, effektiv recht niedrig ist. Dies gilt für die Vereinigten Staaten und Kanada sowie für die Niederlande bei Berücksichtigung des sehr niedrigen Mindestlohns für Arbeitskräfte im Alter von bis zu 22 Jahren.

Höhere Kompetenzen, als für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich, werden in großen Unternehmen, in unbefristeten Verträgen und im Fall niedriger Arbeitskosten stärker honoriert

Geringe Erträge aus Informationsverarbeitungskompetenzen bei der Einstellung könnten auf Kompetenzmismatches zurückzuführen sein. Wenn Personen für Posten eingestellt werden, für die sie eigentlich zu hohe Kompetenzen besitzen, dürfte die durchschnittliche Rendite ihrer Kompetenzen geringer sein als in Stellen, die ihrem Kompetenzniveau entsprechen. Wegen der unzureichenden Kompetenznutzung auf individueller Ebene wirken sich „Kompetenzüberschüsse“ im Verhältnis zu den Arbeitsplatzanforderungen negativ auf das Verdienstniveau und die Arbeitszufriedenheit aus, was zu einer höheren Personalfluktuation führen dürfte (Quintini, 2011a, 2011b). Zudem können über die formalen Arbeitsplatzanforderungen hinausgehende Kompetenzen veralten, wenn sie nicht genutzt werden, was die langfristigen beruflichen Aussichten der betroffenen Arbeitskräfte beeinträchtigt. Der Grad der Nutzung der Kompetenzen am Arbeitsplatz hat außerdem wichtige Auswirkungen auf eine Reihe von Arbeitsmarktphänomenen, die für die Politik von entscheidender Bedeutung sind, so z.B. die Arbeitsproduktivität und das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen (Quintini, 2014a).

Arbeitgeber können Mismatches begegnen und ihre negative Auswirkungen verringern, indem sie die Arbeitsinhalte und -anforderungen anpassen, wenn sich zeigt, über welche Kompetenzen neu eingestellte Mitarbeiter tatsächlich verfügen. Inwieweit das geschieht bzw. möglich ist, kann jedoch von den Arbeitsmarktbestimmungen abhängen. Dies kann geprüft werden, indem untersucht wird, ob und wie Kompetenzen, die über die jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen hinausgehen, vergütet werden. Unter der Annahme, dass sich Arbeitsplätze mit dem gleichen ISCO-Code unterscheiden können, dürfte die Vergütung von über die Arbeitsplatzanforderungen hinausgehenden Kompetenzen ein Hinweis darauf sein, dass die Arbeitsinhalte angepasst wurden, um zu gewährleisten, dass auch die „überschüssigen“ Kompetenzen genutzt werden. In Tabelle 5.4 ist die Rendite von Kompetenzüberschüssen (bezogen auf die Lesekompetenz) dargestellt, die zur Rendite der für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen hinzukommt. Dabei ist auch angegeben, wie diese Rendite durch die Arbeitsmarktbestimmungen und die Arbeitsplatzmerkmale beeinflusst wird. Die Rendite von Kompetenzüberschüssen ist geringer für befristet Beschäftigte oder Zeitarbeiter sowie für Teilzeitkräfte. Geringer ist sie auch in Ländern mit stärker zentralisierten Tarifsystemen und höheren Mindestlöhnen im Verhältnis zum Medianlohn. Diese Ergebnisse decken sich großenteils mit denen von Tabelle 5.2.

Tabelle 5.4 **Rendite von Kompetenzüberschüssen**

Bezogen auf die Lesekompetenz; Koeffizienten aus einer Regression der Stundenverdienste[a, b]

	Koeffizient
Erforderliche Lesekompetenz	0.005***
Kompetenzüberschuss im Vergleich zu den Arbeitsplatzanforderungen	0.251***
Interaktion des Kompetenzüberschusses mit:	
Grad der Zentralisierung der Tarifverhandlungen	-0.028***
Schutz vor Einzelkündigungen und Massenentlassungen	0.011
Mindestlohn im Verhältnis zum Medianverdienst	-0.329***
Steuer- und Abgabenbelastung	0.001
Unternehmensgröße	
11-50 Mitarbeiter	-0.045**
51-250 Mitarbeiter	0.005
251-1 000 Mitarbeiter	-0.016
Über 1 000 Mitarbeiter	-0.016
Art des Beschäftigungsverhältnisses	
Befristet	-0.041*
Zeitarbeit/Berufsausbildung/kein Vertrag	-0.025
Arbeitszeiten	
Teilzeitbeschäftigung	-0.045**
Stichprobenumfang	50 801

***, **, *: statistisch signifikant bei 1%, 5% bzw. 10%.

a) Vgl. Anmerkung *a)* zu Tabelle 5.2. In den Regressionen sind nur Arbeitskräfte berücksichtigt, deren Kompetenzniveau die Arbeitsplatzanforderungen übersteigt oder ihnen entspricht. Die abhängige Variable ist der Logarithmus der Bruttostundenverdienste einschließlich Sondervergütungen für Lohn- und Gehaltsempfänger; am 1. und 99. Perzentil getrimmt, nach Ländern. Zusätzlich zu den angegebenen Variablen wurden noch Kontrollvariablen für Zahl der Bildungsjahre, Geschlecht, Alter und Branche (1-stellige Klassifizierung) sowie eine Dummy-Variable für Vollzeitbeschäftigung und fixe länderspezifische Effekte aufgenommen. Die für einen bestimmten Arbeitsplatz erforderliche Lesekompetenz (als Punktzahl auf der Lesekompetenzskala) wird wie in Kasten 5.5 beschrieben ermittelt.

b) Länder ohne gesetzlichen Mindestlohn sind in der Analyse nicht berücksichtigt, dies hat jedoch keine Auswirkungen auf das Vorzeichen und die Signifikanz der Koeffizienten der anderen Politikvariablen (vgl. Anmerkung 18).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012; OECD Employment Protection Database; OECD Taxing Wages Database; Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage-setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011; Visser, J. (2013), "Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS)", Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam; OECD (2013b), *Bildung auf einen Blick 2013*: OECD Indikatoren, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-de*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933133267*

Was mit Politikmaßnahmen erreicht werden kann

Die obigen Ergebnisse lassen vermuten, dass rigide Lohnfindungsmechanismen und hohe Arbeitskosten – in Form von im Verhältnis zum Medianverdienst hohen Mindestlöhnen oder einer hohen Steuer-/Abgabenbelastung – Auswirkungen darauf haben, wie Informationsverarbeitungskompetenzen auf dem Arbeitsmarkt vergütet werden. Außerdem deuten sie darauf hin, dass es großen Unternehmen besser gelingt, Informationsverarbeitungskompetenzen zu honorieren, und dass Beschäftigte in unbefristeten und Vollzeitstellen größere Chancen haben, vollen Nutzen aus ihrem Humankapital zu ziehen. Die Ergebnisse dieses Abschnitts legen auch den Schluss nahe, dass hohe Mindestlöhne im Verhältnis zum Medianverdienst die Wahrscheinlichkeit von Anpassungen nach der Einstellung verringern und dass solche Anpassungen im Fall von Arbeitskräften in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen oder von Mitarbeitern großer Unternehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit vorgenommen werden. Besonders wichtig sind solche

Anpassungen für junge Arbeitskräfte, da deren Kompetenzen wegen ihrer geringen Berufserfahrung bei der Einstellung häufig noch nicht erkannt werden.

Die konsistenten Ergebnisse, denen zufolge es großen Unternehmen im Vergleich zu kleinen Unternehmen besser gelingt, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter zu honorieren und zu nutzen, was wiederum zu geringeren Kompetenzmismatches führt (vgl. auch OECD, 2013a, und Quintini, 2014a), könnten mehreren Faktoren zuzuschreiben sein. Erstens verfügen kleinere Unternehmen mit geringer Wahrscheinlichkeit über eine ausgereifte Personalpolitik bzw. eine richtige Personalabteilung, die Mitarbeiter bei der Einstellung evaluieren könnte, so dass sie mehr Gewicht auf beobachtbare Merkmale legen müssen; zweitens haben kleine Unternehmen geringe Möglichkeiten, passendere Jobs für kompetente Mitarbeiter zu finden oder deren Aufgabenbereich den vorhandenen Kompetenzen entsprechend anzupassen.

Dies ist vor allem in Ländern ein Problem, in denen der Anteil der Absolventen tertiärer Bildungsgänge stark gestiegen ist, deren Industriestruktur aber immer noch von kleinen, in traditionellen Sektoren tätigen Unternehmen bestimmt ist. Ist dies der Fall, wird es zumindest noch so lange häufig zu Mismatches kommen, bis die Produktionsstruktur an das gestiegene Angebot an Arbeitskräften mit hohem Bildungsniveau angepasst wurde. Durch innovationspolitische Maßnahmen, vor allem solche, die auf die Einführung neuer Technologien und auf kleine Unternehmen ausgerichtet sind, könnte dieser Prozess beschleunigt werden.

Konsistent sind die Ergebnisse auch in Bezug darauf, dass die Rendite von Informationsverarbeitungskompetenzen für Arbeitskräfte in befristeten Verträgen niedriger ist, wovon junge Arbeitskräfte stärker betroffen sein dürften als ältere, da sie unter den befristetet Beschäftigten in der Regel überrepräsentiert sind. Arbeitgeber scheinen Kompetenzen, die über die Arbeitsplatzanforderungen hinausgehen, bei befristet Beschäftigten zwar nicht zu vergüten, es gibt jedoch ansatzweise Belege dafür, dass die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberlernprozesses in Ländern höher ist, in denen es leichter ist, befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Ersteres deutet darauf hin, dass sich befristetet Beschäftigte während der gesamten Laufzeit ihres Arbeitsvertrags in einer Situation befinden, in der ihre Kompetenzen für die ausgeübte Tätigkeit zu hoch sind. Letzteres lässt vermuten, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse einen Lernprozess ermöglichen. Aus der Kombination dieser beiden Vermutungen lässt sich schließen, dass Arbeitgeber durch befristete Arbeitsverträge die Möglichkeit haben, die Kompetenzen der fraglichen Mitarbeiter zu erkennen, und dass sie höhere Kompetenzen mit der Übernahme dieser Beschäftigten in eine Festanstellung anschließend höher vergüten.

Schlussbetrachtungen

Unter Berücksichtigung der Bedeutung des Bildungsniveaus, des Ausbildungsfelds, der Informationsverarbeitungskompetenzen und der allgemeinen Kompetenzen für die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen wurden in diesem Kapitel drei wichtige Ansatzpunkte für die Politik identifiziert: die Bildungs- und Berufsberatung verbessern und durch gute Arbeitsmarktinformationen ergänzen, bildungsbegleitende Beschäftigung fördern und sicherstellen, dass die Kompetenzrendite der tatsächlichen Produktivität der Arbeitskräfte entspricht. Auf alle diese drei Elemente muss mehr Aufmerksamkeit gerichtet werden.

Trotz der Bedeutung der Wahl des Ausbildungsfelds für die Arbeitsmarktaussichten junger Menschen ist die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung sowie der Arbeitsmarktinformationen, auf die sie sich stützt, in den meisten Ländern bestenfalls uneinheitlich. Um das Bildungs- und Berufsberatungsangebot zu beurteilen und Maßnahmen zu seiner Verbesserung zu konzipieren, muss analysiert werden, wie die Länder den künftigen Kompetenzbedarf evaluieren sowie antizipieren und wie dies dann in den Bildungssystemen

durch eine Anpassung der Lehrpläne sowie der Bildungs- und Berufsberatungsinhalte umgesetzt wird. Die OECD ist dabei, eine Reihe von Prüfungen einzuleiten, in denen untersucht werden soll, wie die Länder Veränderungen des Kompetenzbedarfs evaluieren und antizipieren und wie sie darauf reagieren. Dabei sollen u.a. Beispiele guter Praxis identifiziert werden, aus denen die Politik in diesem Bereich lernen kann.

Bildung und Beschäftigung zu kombinieren, kann für junge Menschen wichtig sein, um Berufserfahrung zu gewinnen und wichtige allgemeine bzw. fachübergreifende Kompetenzen zu entwickeln, so z.B. Fähigkeiten zur Einflussnahme, zur Zeiteinteilung und zur selbstständigen Organisation der eigenen Arbeit. In vielen Ländern wurde große Aufmerksamkeit auf die Ausweitung des Lernens am Arbeitsplatz gerichtet, wozu das Angebot an Berufsausbildungen und anderen beruflichen Bildungsgängen ausgebaut und verbessert wurde. Zahlreiche junge Bildungsteilnehmer gehen jedoch einer Beschäftigung nach, die nicht in solche formalen Strukturen eingebunden ist. Um geeignete Politikmaßnahmen zu entwickeln, muss deshalb genauer analysiert werden, welche Arten beruflicher Tätigkeiten die Chancen junger Menschen erhöhen, nach Abschluss der Bildung einen Arbeitsplatz zu finden. Dabei stellt sich die Frage, ob es nötig ist, dass diese Tätigkeiten mit der von den Studierenden gewählten Spezialisierung zusammenhängen, und welche Mechanismen gestärkt werden müssen, um zu erreichen, dass mehr Studierende bereits vor Studienabschluss Arbeitsmarkterfahrung erwerben. Zugleich muss geklärt werden, in welchem Verhältnis der Zeitaufwand für berufliche Tätigkeiten zum Zeitaufwand für das Studium stehen sollte, da in einigen Ländern die Befürchtung besteht, dass Studierende zu viel Zeit auf Nebenbeschäftigungen verwenden. Die PIAAC-Erhebung kann zwar keine endgültigen Antworten auf diese Fragen geben, ihre Ergebnisse könnten jedoch durch weitere Analysen auf der Grundlage von Längsschnittstudien ergänzt werden. In einigen OECD-Ländern liegen solche Längsschnittstudien über den Werdegang junger Arbeitskräfte bereits vor, andere Länder sind dabei, die PIAAC-Erhebung um einen solchen Aspekt zu ergänzen.

Wichtig ist auch, dass weitere Analysen durchgeführt werden, um die komplexen Zusammenhänge zwischen den Arbeitsmarktbestimmungen und der Anerkennung und Nutzung von Kompetenzen am Arbeitsplatz zu untersuchen und entsprechende Politikmaßnahmen zu konzipieren. In der aktuellen PIAAC-Erhebungswelle kann diese Frage noch nicht abschließend geklärt werden, in einer zweiten Erhebungswelle – die 2020 beginnen soll – wird es jedoch möglich sein, sowohl Veränderungen der Kompetenzrendite als auch der Arbeitsmarktbestimmungen zu untersuchen, um hier mehr Klarheit zu gewinnen. Wenn die derzeit vorliegenden Ergebnisse durch die zusätzlichen Daten ergänzt werden, die mit der Einbeziehung weiterer Länder in PIAAC 2014 und PIAAC 2016 (Erhebungsrunde 2 und 3) gewonnen werden, dürfte es außerdem möglich sein, dank einer stärkeren Ländervarianz bei den Kompetenzrenditen und den Arbeitsmarktbestimmungen zu belastbareren Ergebnissen zu gelangen.

Anmerkungen

1. In diesem Kapitel liegt der Schwerpunkt auf der Lesekompetenz, die Ergebnisse sind jedoch ähnlich, wenn stattdessen die alltagsmathematische Kompetenz oder die technologiebasierte Problemlösekompetenz betrachtet wird.
2. Die Erhebung umfasst zudem Messgrößen für die Nutzung von Informationsverarbeitungskompetenzen, die in einigen Analysen dieses Kapitels berücksichtigt werden. Einzelheiten zur Konstruktion dieser Variablen können Anhang 5.A1 entnommen werden.
3. Zur Untersuchung der Situation junger Arbeitskräfte wird in diesem Kapitel die Altersgruppe 16-29 Jahre herangezogen und nicht wie sonst üblich die Altersgruppe 16-24 Jahre. Dafür gibt es zwei Gründe: Erstens hat die betrachtete Altersgruppe durch die höher angesetzte Altersgrenze ihre Ausbildung einschließlich des Tertiärbereichs großenteils abgeschlossen, so dass der Einfluss des Bildungsniveaus auf die Kompetenzen (und anderen Merkmale) junger Arbeitskräfte verlässlicher untersucht werden kann; zweitens vergrößert sich so der Stichprobenumfang, vor allem für Analysen auf Länderebene. Die anderen in diesem Kapitel untersuchten Altersgruppen sind Personen im Haupterwerbsalter (30-49 Jahre) sowie ältere Arbeitskräfte (50-65 Jahre). Da die Stundenverdienste in einem Großteil des Kapitels die wichtigste Variable zur Messung der Arbeitsmarktergebnisse sind, werden die Ergebnisse für die Gruppe der jungen Arbeitskräfte stark durch die der jungen Erwachsenen (20-29 Jahre) bestimmt. Würde nur letztere Gruppe betrachtet, würden die Ergebnisse höher und statistisch signifikanter ausfallen. Die Ergebnisse für Teenager (16-19 Jahre) sind jedoch sehr ähnlich, so dass es gerechtfertigt ist, die Gruppe der Teenager und die der jungen Erwachsenen zusammenzufassen.
4. Die Stichprobe für die Russische Föderation umfasst nicht die Bevölkerung der Stadt Moskau. Außerdem wird die Russische Föderation in Analysen zum Verdienstniveau nicht berücksichtigt, da sich die Verdienstdaten aus der Erhebung der OECD zu den Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener nicht ohne weiteres mit Daten aus anderen Quellen vergleichen lassen.
5. Verschiedene Kohorten können z.B. mit sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen konfrontiert gewesen sein. Insbesondere ein schwieriges wirtschaftliches Umfeld zu Beginn der Erwerbslaufbahn kann längerfristige Auswirkungen auf die Arbeitsmarktergebnisse der Betroffenen haben – man spricht in diesem Zusammenhang von „Scarring-Effekten".
6. Hier gilt es daran zu erinnern, dass der Effekt der allgemeinen Kompetenzen anhand des verbleibenden Effekts der Nutzung allgemeiner Kompetenzen am Arbeitsplatz nach Berücksichtigung nachfrageseitiger Faktoren – insbesondere Beruf, Branche, Unternehmensgröße, Beschäftigungsverhältnis und Stundenzahl – gemessen wird.
7. Diese Annahme deckt sich mit Zuordnungstheorien zur Erklärung von Mismatches zwischen Ausbildungsfeld und Arbeitsplatzanforderungen. Zuordnungstheorien zufolge haben Arbeitskräfte, die in einem Bereich tätig sind, für den sie nicht ausgebildet wurden, infolge ihrer geringeren Produktivität (d.h. ihrer fehlenden fachspezifischen Kompetenzen) oder ihrer höheren Kosten (d.h. der Notwendigkeit, ihnen diese Kompetenzen zu vermitteln) einen Verdienstnachteil gegenüber Arbeitskräften, die in dem Bereich tätig sind, für den sie ausgebildet wurden. Je mehr Erfahrung (und fachspezifische Kompetenzen) sie jedoch in dem Bereich erwerben, in dem sie tätig sind, umso mehr stimmen ihre Kompetenzen mit den Arbeitsplatzanforderungen überein, so dass sich dann auch ihr Verdienst im Verhältnis zu dem von Arbeitskräften verbessert, die für ihren Tätigkeitsbereich ausgebildet wurden (Nordin et al., 2010).
8. Zur Zerlegung der Varianz wird die Methode von Fields (2004) angewandt. Einzelheiten hierzu können Kasten 5.4 entnommen werden.
9. Selbst auf Länderebene (in der Abbildung nicht dargestellt) ist kein klares Verteilungsmuster der Gesamthäufigkeit nach Altersgruppen festzustellen. Alle Verteilungsformen – Abnahme oder Anstieg mit zunehmendem Alter, U-Kurve, umgekehrte U-Kurve – sind in etwa gleich stark vertreten.
10. Mit der Methode von Fields (Kasten 5.4) kann der Beitrag einzelner Variablen zur Varianz der abhängigen Variablen addiert werden, um den Gesamtbeitrag einer Gruppe von Variablen zu ermitteln.
11. Ein Abgleich der Nutzung von Informationsverarbeitungskompetenzen am Arbeitsplatz mit ihrer Nutzung im Privatleben zur Klärung von Endogenitätsfragen bekräftigt die Ergebnisse von Abbildung 5.8.

12. Die Interpretation der Rolle der Weiterbildung ist auch deshalb schwer, weil kein eindeutiger Kausalzusammenhang hergestellt werden kann: Es ist nicht klar, ob das Kompetenzniveau durch die Weiterbildung erhöht wird oder ob Personen mit höheren Kompetenzen einfach mehr Weiterbildung erhalten.

13. Auf Grund der zur Messung allgemeiner Kompetenzen verwendeten Methode, die sich auf die im jeweiligen Job zu erledigenden Aufgaben stützt, spielen arbeitsplatzspezifische Merkmale eine entscheidende Rolle als Erklärungsfaktoren der Varianz der allgemeinen Kompetenzen. In diesem Kapitel (und insbesondere in Abbildung 5.9) wird konkreter auf den Anteil der Varianz eingegangen, der nicht mit Arbeitsplatzmerkmalen zusammenhängt.

14. Mehrere OECD-Länder haben für diese Gruppe spezielle Dienste eingerichtet, z.B. Missions Locales in Frankreich (OECD, 2009a), Connexions im Vereinigten Königreich (OECD, 2008a) und Youth Transition Services in Neuseeland (OECD, 2008b). Ein weiteres Beispiel formellerer Outreach-Aktivitäten für sozioökonomisch benachteiligte Jugendliche ist das Job Corps Programme in den Vereinigten Staaten, ein Programm auf Gemeindeebene, das Zusatzunterricht, berufliche Weiterbildung und Mentorbetreuung durch Erwachsene beinhaltet (OECD, 2009b). Dieses Programm wendet sich an sozioökonomisch besonders benachteiligte Jugendliche. Teilnahmeberechtigt sind einkommensschwache Personen im Alter von 16-24 Jahren, die sich bei der Arbeitsuche mit besonderen Hindernissen konfrontiert sehen, z.B. Personen ohne jegliche Qualifikationen, Ausreißer, ehemalige Heimkinder, minderjährige Eltern oder Obdachlose. Die Outreach-Aktivitäten werden von privaten Anbietern durchgeführt, die in Ausschreibungsverfahren ausgewählt werden und für bis zu sieben Jahre verpflichtet werden können (nach mehreren Vertragsverlängerungen). Die Outreach-Anbieter werden nach objektiven Kriterien beurteilt, darunter die Zahl der teilnehmenden Jugendlichen, der prozentuale Anteil der weiblichen Teilnehmer, der Anteil der Teilnehmer, die mindestens 60 Tage dabeibleiben, und der Anteil der Jugendlichen, die nach 30/45 Tagen nicht wegen eines Verstoßes gegen die Nulltoleranzpolitik in Bezug auf Drogen und Gewalt ausgeschlossen werden mussten.

15. Welche Bedeutung die Arbeitgeber der in der formalen Bildung erworbenen Spezialisierung beimessen, unterscheidet sich ebenfalls stark von Land zu Land (allerdings werden die Länder in den obenstehenden Analysen zumeist gepoolt, um den Stichprobenumfang zu wahren). Wie Kasten 5.7 z.B. zeigt, handelt es sich bei den Ländern, in denen Schüler und Studierende häufig einer nicht mit ihrem Ausbildungsfeld zusammenhängenden Nebenbeschäftigung nachgehen, um jene Länder, in denen unter jungen Beschäftigten häufiger Mismatches in Bezug auf das Ausbildungsfeld zu beobachten sind. Dies lässt darauf schließen, dass die Arbeitgeber in diesen Ländern arbeitsplatzspezifischen Kompetenzen weniger Gewicht beimessen und dafür mehr Wert auf Grund- und allgemeine Kompetenzen legen.

16. Auch andere sozioökonomische Merkmale als der Einkommenshintergrund scheinen Auswirkungen auf die Wahl des Ausbildungsfelds zu haben. Boudarbat (2004) stellt z.B. fest, dass es bei kanadischen Hochschulabsolventen in Reaktion auf Veränderungen der relativen Löhne und der Beschäftigungsaussichten zwar generell zu Veränderungen in der Wahl des Studienfachs gekommen war, dass junge Männer, Personen mit Arbeitsmarkterfahrung und Absolventen volks- oder betriebswirtschaftlicher Studiengänge aber stärker auf solche Veränderungen des erwarteten Lohnniveaus reagiert hatten.

17. Der Einkommenshintergrund kann jeweils entgegengesetzte Effekte haben. Eltern mit höherem Bildungsstand können ihren Kindern einerseits helfen, sich bei ihrer Entscheidung an den Arbeitsmarktaussichten der verschiedenen Ausbildungsfelder zu orientieren. Andererseits lassen sich Kinder aus wohlhabenderem Elternhaus möglicherweise weniger von rein finanziellen Aspekten leiten, da sie es sich leisten können, geringere Löhne zu beziehen oder zu warten, bis sie eine Beschäftigung in Bereichen mit ungünstigeren Beschäftigungsaussichten finden.

18. In der Analyse von Tabelle 5.2 sind Länder ohne gesetzlichen Mindestlohn nicht berücksichtigt: Deutschland, Österreich, Italien, Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden. Die Aufnahme dieser Länder in die Analyse ändert zwar nichts an den Schlussfolgerungen, die sich in Bezug auf die anderen Politikvariablen sowie deren Effekt auf die Vergütung von Kompetenzen ziehen lassen, das Nichtvorhandensein eines Mindestlohns in diesen Ländern hat jedoch zur Folge, dass sich die Kompetenzrendite verringert. Allerdings ist es nicht so, dass es in diesen Ländern keine Lohnuntergrenzen gäbe. Im Gegenteil, in fast allen der oben genannten Länder ist das Lohnniveau in Tarifverträgen geregelt, die die Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Vergütung

ihrer Mitarbeiter (und insbesondere ihrer jungen Mitarbeiter) entsprechend ihrer tatsächlichen Produktivität reduzieren dürften. In diesen Ländern müssen daher weitere Analysen durchgeführt werden, um den Zusammenhang zwischen dem in Tarifverträgen geregelten Lohnniveau und dem Medianverdienst sowie die Auswirkungen dieses Zusammenhangs auf die Kompetenzrendite besser zu erfassen.

19. Einige Ökonomen haben Zusammenhänge zwischen den Arbeitsmarktbestimmungen und den Bildungs- und Kompetenzrenditen hergestellt. Devroye und Freeman (2001) vertreten die Ansicht, dass die Lohnfindungsmechanismen – und nicht etwa Unterschiede in der Verteilung der Kompetenzen – am ehesten erklären, warum die Einkommensungleichheit in den Vereinigten Staaten höher ist als in EU-Ländern mit geringer Ungleichheit. Blau und Kahn (2005) sind der Meinung, dass der höhere Preis von Arbeitsmarktkompetenzen in den Vereinigten Staaten der geringeren Tarifbindung zuzuschreiben ist. Zu diesem Schluss kommt auch Carbonaro (2006), der feststellt, dass die Lesekompetenzrendite in liberalen Marktwirtschaften höher ist als in sozialen Marktwirtschaften, was der Autor in erster Linie auf die Tarifbindung zurückführt. In einer neueren Studie vertreten Hanushek et al. (2013) die Auffassung, dass die Kompetenzrendite in Ländern mit höherem gewerkschaftlichem Organisationsgrad, strengeren Beschäftigungsschutzbestimmungen und einem größeren öffentlichen Sektor systematisch geringer ist.

20. Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit denen in Hanushek et al. (2013).

21. In diesem Zusammenhang gilt es auch daran zu erinnern, dass die Tariflöhne nur ein Teil der tatsächlichen Arbeitnehmerentgelte sind, die auch Überstundenzahlungen, Sondervergütungen, Aktienoptionen und sonstige variable Elemente umfassen können, wobei hinzukommt, dass nicht alle Arbeitnehmer einer Tarifbindung unterliegen.

22. Broecke (2014) zeigt diesbezüglich auf, dass die Kompetenzrendite in Ländern mit Arbeitgeberlernprozess anfangs nur rd. 10% der Bildungsrendite entspricht. In Ländern ohne Arbeitgeberlernprozess beläuft sich die Kompetenzrendite anfangs hingegen auf ungefähr ein Drittel der Bildungsrendite.

23. Der OECD-Indikator zur Schwierigkeit der Nutzung befristeter Verträge beruht u.a. auf folgenden Informationen: Beschäftigungen, für die befristete Verträge und Zeitverträge möglich sind; maximal zulässige Zahl der Vertragsverlängerungen und maximal zulässige Gesamtdauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses; Genehmigungs- und Berichtsauflagen für Verträge mit Zeitarbeitsagenturen; Bestimmungen in Bezug auf die Gleichbehandlung von Zeitarbeitern.

Literaturverzeichnis

Altonji, J.G. und C.R. Pierret (2001), "Employer Learning and Statistical Discrimination", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, No. 1, Oxford University Press, S. 313-350.

Arcidiacono, P. (2004), "Ability Sorting and the Returns to College Major", *Journal of Econometrics*, Vol. 121, No. 1-2.

Arcidiacono, P., J. Hotz und S. Kang (2012), "Modelling College Major Choices Using Elicited Measures of Expectations and Counterfactuals", *Journal of Econometrics*, Vol. 166, No. 1.

Banks, J. und F. Mazzonna (2012), "The Effect of Education on Old Age Cognitive Abilities: Evidence from a Regression Discontinuity Design", *Economic Journal*, Vol. 122, No. 560, S. 418-448.

Barone, C. und H.G. van de Werforst (2011), "Education, Cognitive Skills and Earnings in Comparative Perspective", *International Sociology*, Vol. 26, No. 4, Sage Publications, S. 483-502.

Bauer, T.K. und J.P. Haisken-DeNew (2001), "Employer Learning and the Returns to Schooling", *Labour Economics*, Vol. 8, No. 2, S. 161-180.

Beffy, M., D. Fougère und A. Maurel (2009), "L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires", Économie et Statistique, No. 422, Paris.

Berger, M. (1988), "Predicted Future Earnings and Choice of College Major", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No. 3.

Blackburn, M.L. und D. Neumark (1993), "Omitted-ability Bias and the Increase in the Return to Schooling", *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No. 3, University of Chicago Press, Chicago, S. 521-544.

Blau, F.D. und L.M. Kahn (2005), "Do Cognitive Test Scores Explain Higher US Wage Inequality?", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 87, No. 1, MIT Press Journals, Cambridge, Vereinigte Staaten, S. 184-193.

Boissiere, M., J.B. Knight und R.H. Sabot (1985), "Earnings, Schooling, Ability, and Cognitive Skills", *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, American Economic Association, S. 1016-1030.

Bonfanti, S. und T. Xenogiani (2014), "Migrants' Skills: Use, Mismatch and Returns in the Labour Market: A First Exploration of the Survey of Adult Skills (PIAAC)", Kapitel 8 in *Matching Economic Migration with Labour Market Needs*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264216501-en*.

Boocock, S. (1995), "Early Childhood Programs in Other Countries: Goals and Outcomes", *The Future Children*, Vol. 5, No. 3, Los Altos, Kalifornien.

Bordón, P. (2013), "Employer learning in Chile", Mimeo, Juni.

Boudarbat, B. (2004), "Earnings and Community College Field of Study Choice in Canada", *IZA Discussion Paper*, No. 1156, Bonn.

Bowles, S., H. Gintis und M. Osborne (2001), "The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach", *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, No. 4, American Economic Association, S. 1137-1176.

Brinch, C. und T. Galloway (2012), "Schooling in Adolescence Raises IQ Scores", *Proceedings of the National Academy of Science of the United States of America*, Vol. 109, No. 2, PNAS, Washington, DC, S. 425-430.

Broecke, S. (2014), "Employer Learning and Statistical Discrimination in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, erscheint demnächst, OECD Publishing, Paris.

Caille, J.P. und F. Rosenwald (2006), "Les inégalités de réussite à l'école élémentaire : construction et évolution", *France Portrait Social*, édition 2006.

Campbell, F., C. Ramey, E. Pungello, J. Sparling und S. Miller-Johnson (2002), "Early Childhood Education: Young Adult Outcomes from the Abecedarian Project", *Applied Developmental Science*, Vol. 6, No. 1, S. 42-57, Januar.

Carbonaro, W. (2006), "Cross-national Differences in the Skills-earnings Relationship: The Role of Labor Market Institutions", *Social Forces*, Vol. 84, No. 3, Oxford University Press, S. 1819-1842.

Carlsson, M., G.B. Dahl und D.O. Rooth (2012), "The Effect of Schooling on Cognitive Skills", *NBER Working Papers*, No. 18484, National Bureau of Economics Research, Cambridge, Vereinigte Staaten.

Cascio, E.U. und E.G. Lewis (2006), "Schooling and the Armed Forces Qualifying Test: Evidence from School-entry Laws", *Journal of Human Resources*, Vol. 41, No. 2, *University of Wisconsin Press*, S. 294-318.

Cawley, J., J. Heckman und E. Vytlacil (2001), "Three Observations on Wages and Measured Cognitive Ability", *Labour Economics*, Vol. 8, No. 4, Elsevier, S. 419-442.

Cheung, S.L. (2008), "A Test of Employer Learning in the Labour Market for Young Australians", *Applied Economics Letters*, Vol. 17, No. 1, S. 93-98.

Denny, K., C. Harmon und V. O'Sullivan (2003), "Education, Earning and Skills: A Multi-country Comparison", *IFS Working Papers*, No. 04/08, Institute for Fiscal Studies, London.

Devroye, D. und R. Freeman (2001), "Does Inequality in Skills Explain Inequality of Earnings Across Advanced Countries?", *NBER Working Papers*, No. 8140, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten.

Dickson, M. und C. Harmon (2011), "Economic Returns to Education: What We Know, What We Don't Know, and Where We Are Going – Some Brief Pointers", *Economics of Education Review*, Vol. 30, No. 6, Elsevier, S. 1118-1122.

Dundes, L. und J. Marx (2006), "Balancing Work and Academics in College: Why Do Students Working 10 to 19 Hours per Week Excel?", *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, Vol. 8, No. 1.

Estevez-Abe, M., T. Iversen und D. Soskice (2001), "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State", in P.A. Hall und D. Soskice (Hrsg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, *Oxford University Press*, Oxford, S. 145-183.

Faccini, R. (2013), "Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device", *Economic Journal*, Vol. 124, No. 575, S. 167-200.

Falch, T. und S.S. Massih (2010), "The Effect of Education on Cognitive Ability", *Economic Inquiry*, Vol. 49, No. 3, Wiley Online Library, S. 838-856.

Falter, J.M. (2007), "Does the Apprenticeship System Affect Employer Learning? Evidence from Switzerland", Mimeo, Universität Genf, Genf.

Fasih, T., H.A. Patrinos und C. Sakellariou (2013), "Functional Literacy, Heterogeneity and the Returns to Schooling", *World Bank Policy Research Working Papers*, No. 6697, Weltbank, Washington, DC.

Fields, G.S. (2004), "Regression-based Decompositions: A New Tool for Managerial Decision-making", *www.ilr.cornell.edu/directory/downloads/fields/Author_decomposingRegressions_mar04.pdf*.

Fields, G.S. (2003), "Accounting for Income Inequality and its Change: A New Method, with Application to the Distribution of Earnings in the United States", *Research in Labor Economics*, Vol. 22, Cornell University Press, S. 1-38.

Fiorio, C.V. und S.P. Jenkins (2007), "INEQRBD: Stata Module to Calculate Regression-based Inequality Decomposition", *http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s456960.html*.

Flyer, F.A. (1997), "The Influence of Higher Moments of Earnings Distributions on Career Decisions", *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 4.

Galindo-Rueda, F. (2003), "Employer Learning and Schooling-related Statistical Discrimination in Britain", *IZA Discussion Papers*, No. 778, IZA, Bonn.

Gill, P. (2012), "Employer Learning and Statistical Discrimination in the New Zealand Labour Market", Doctoral Thesis, University of Otago, Dunedin.

Gintis, H. (1971), "Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity", *American Economic Review*, Vol. 61, No. 2, American Economic Association, S. 266-179.

Green, D.A. (2001), "Literacy Skills, Non-cognitive Skills and Earnings: An Economist's Perspective", *http://qed.econ.queensu.ca/pub/jdi/deutsch/edu_conf/Green.pdf*.

Green, D.A. und W.C. Riddell (2003), "Literacy and Earnings: An Investigation of the Interaction of Cognitive and Unobserved Skills in Earnings Generation", *Labour Economics*, Vol. 10, No. 2, Elsevier, S. 165-184.

Greenberger, E. und L.D. Steinberg (1986), *The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*, Basic, New York.

Hanushek, E. und L. Zhang (2009), "Quality-consistent Estimates of International Schooling and Skill Gradients", *Journal of Human Capital*, Vol. 8, No. 2, *University of Chicago Press*, Chicago, S. 107-143.

Hanushek, E. und L. Zhang (2006), "Quality-consistent Estimates of International Returns to skill", *NBER Working Papers*, No. 12664, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Vereinigte Staaten, S. 107-143.

Hanushek, E., G. Schwerdt, S. Wiederhold und L. Woessman (2013), "Returns to Skills Around the World: Evidence from PIAAC", *IZA Discussion Paper*, No. 7850, Bonn.

Ishikawa, M. und D. Ryan (2002), "Schooling, Basic Skills and Economic Outcomes", *Economics of Education Review*, Vol. 21, No. 3, Elsevier, S. 231-243.

Krahn, H. und G. Lowe (1998), "Literacy Utilisation in Canadian Workplaces", Catalogue No. 89-552-MIE, No. 4, Statistics Canada, Ottawa.

Lapointe, P. et al. (2005), "Évaluation d'un programme national de maternelle en milieux défavorisés", *Canadian Journal of Education*, Vol. 28, No. 8.

Leuven, E., M. Lindahl, H. Oosterbeek und D. Webbink (2010), "Expanding Schooling Opportunities for 4-year-olds", *Economics of Education Review*, Vol. 29, No. 3, Elsevier, S. 319-328.

Love, J.M., E.E. Kisker, C.M. Ross, P.Z. Schochet, J. Brooks-Gunn, D. Paulsell, K. Boller, J. Constantine, C. Vogel, A.S. Fuligni und C. Brady-Smith (2002), "Making a Difference in the Lives of Infants and Toddlers and their Families: The Impacts of Early Head Start", Mathematica Policy Research, Inc., Princeton, New Jersey, Juni.

Montt, G. (2014), "Labour Market Dynamics Behind Field of Study Mismatch and its System-level Consequences", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, erscheint demnächst, OECD Publishing, Paris.

Murnane, R.J., J.B. Levy und F. Levy (1995), "The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 77, No. 2, MIT Press Journals, Cambridge, Vereinigte Staaten, S. 251-266.

Nordin, M., I. Persson und D.O. Rooth (2010), "Education-occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?", *Economics of Education Review*, Vol. 29, No. 6, S. 1047-1059.

OECD (2014), *Options for an Irish Youth Guarantee*, Report produced in the context of the OECD Youth Action Plan, OECD Publishing, Paris.

OECD (2013a), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en*.

OECD (2013b), *Bildung auf einen Blick 2013: OECD-Indikatoren*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-de*.

OECD (2013c), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

OECD (2013d), *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-en*.

OECD (2010), *Off to a Good Start: Jobs for Youth*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264096127-en*.

OECD (2009a), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: France 2009*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264061958-en*.

OECD (2009b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: United States 2009*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264075290-en*.

OECD (2008a), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: United Kingdom 2008*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264046474-en*.

OECD (2008b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: New Zealand 2008*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264041868-en*.

OECD (2006a), *OECD (2007), OECD-Beschäftigungsausblick 2006: Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-de*.

OECD (2006b), *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264035461-en*.

OECD (2004), *Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264015838-de*.

OECD (2003), "Career Guidance: New Ways Forward", Kapitel 2 in *Education Policy Analysis 2003*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/epa-2003-en*.

Ofsted (2013), "Going in the Right Direction? Careers Guidance in Schools from September 2012", Ofsted, Manchester, *www.ofsted.gov.uk/resources/going-right-direction-careers-guidance-schools-september-2012* (Zugriff am 14. Mai 2014).

Pan, S.Y. (2005), "Employer Learning and Statistical Discrimination in the Canadian Labour Market", MA Thesis, University of Saskatchewan, Saskatoon.

Pasche, C. (2008), "What Is It About Schooling that the Labor Market Rewards? The Components of the Return to Schooling", *Leading House Working Papers*, No. 29, The Swiss Leading House Economics of Education, Firm Behavior and Training Policies, Zürich.

Pellizzari, M. und A. Fichen (2013), "A New Measure of Skills Mismatch: Theory and Evidence from the Survey of Adult Skills (PIAAC)", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 153, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5k3tpt04lcnt-en*.

Psacharopoulos, G. und H.A. Patrinos (2004), "Returns to Investment in Education: A Further Update", *Education Economics*, Vol. 12, No. 2, Routledge, London, S. 111-134.

Puma, M., S. Bell, R. Cook, C. Heid und M. Lopez (2005), "Head Start Impact Study First Year Findings", Westat, The Urban Institute, Chesapeake Research Associates, Decision Information Resources, Inc. and American Institutes for Research, Juni.

Quintini, G. (2014a), "Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 158, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jz44fdfjm7j-en*.

Quintini, G. (2014b), "Working and Learning: A Diversity of Patterns", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, erscheint demnächst, OECD Publishing, Paris.

Quintini, G. (2011a), "Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 121, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en*.

Quintini, G. (2011b), "Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 120, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en*.

Reynolds, A.J., J.A. Temple, D.L. Robertson und E.A. Mann (2001), "Age 21 Cost-benefit Analysis of the Title 1 Chicago Child-Parent Centre Program – Executive Summary", University of Wisconsin-Madison und Northern Illinois University, presented at the June annual meeting of the Society for Prevention Research in Washington, DC.

Riddell, C. (2007), "Adjustments in Markets for Skilled Workers", Report from the SRI Workshop, 14.-15. September 2006, Ottawa, Ontario, in C.M. Beach, P. Huhn und W.C. Riddell (Hrsg.), "Rapporteurs' reports from the skills research initiative workshops", *Working Paper*, No. 60181, Human Resources and Social Development Canada, Ottawa.

Ruhm, C.J. (1997), "Is High School Employment Consumption or Investment?", *Journal of Labor Economics*, No. 15.

Saks, R.E. und S.H. Shore (2005), "Risk and Career Choice", *Advances in Economic Analysis and Policy*, Vol. 5, No. 1.

Schneeweis, N., V. Skirbekk und R. Winter-Ebmer (2012), "Does Schooling Improve Cognitive Functioning at Older Ages?", *IZA Discussion Papers*, No. 6958, Bonn.

Schweinhart, L.J., J. Montie, Z. Xiang, W.S. Barnett, C.R. Belfield und M. Nores (2005), *Lifetime Effects: The High/Scope Perry Preschool Study Through Age 40*, Monographs of the High/Scope Educational Research Foundation, High/Scope Press, Ypsilanti, Michigan.

Usher, A. (2006), "Grants for Students: What They Do, Why They Work", *Canadian Education Report Series*, Educational Policy Institute, Toronto, Ontario.

Visser, J. (2013), "Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011 (ICTWSS)", *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*, Amsterdam.

Wisfall, M. und B. Zafar (2013), *Determinants of College Major Choice: Identification Using an Information Experiment*, Staff Report, No. 500, Federal Reserve Bank of New York.

Wolbers, M. (2003), "Job Mismatches and their Labour Market Effects Among School-leavers in Europe", *European Sociological Review*, Vol. 19, S. 249-266.

Zill, N., A. Sorongon, K. Kim, C. Clark und M. Woolverton (2006), "FACES 2003 Research Brief: Children's Outcomes and Program Quality in Head Start", Westat, Xtria and Administration for Children and Families, Report prepared for the Administration for Children and Families and the United States Department of Health and Human Services, Dezember.

Datenbankverzeichnis

OECD Employment Protection Legislation (Datenbank), *http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-en*.

OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) 2012, *www.oecd.org/site/piaac/surveyofadultskills.htm*.

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

Die OECD ist ein in seiner Art einzigartiges Forum, in dem die Regierungen gemeinsam an der Bewältigung von Herausforderungen der Globalisierung im Wirtschafts-, Sozial- und Umweltbereich arbeiten. Die OECD steht auch in vorderster Linie bei den Bemühungen um ein besseres Verständnis der neuen Entwicklungen und durch sie ausgelöster Befürchtungen, indem sie Untersuchungen zu Themen wie Corporate Governance, Informationswirtschaft oder Bevölkerungsalterung durchführt. Die Organisation bietet den Regierungen einen Rahmen, der es ihnen ermöglicht, ihre Politikerfahrungen auszutauschen, nach Lösungsansätzen für gemeinsame Probleme zu suchen, empfehlenswerte Praktiken aufzuzeigen und auf eine Koordinierung nationaler und internationaler Politiken hinzuarbeiten.

Die OECD-Mitgliedstaaten sind: Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, die Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten. Die Europäische Union nimmt an den Arbeiten der OECD teil.

OECD Publishing sorgt dafür, dass die Ergebnisse der statistischen Analysen und der Untersuchungen der Organisation zu wirtschaftlichen, sozialen und umweltpolitischen Themen sowie die von den Mitgliedstaaten vereinbarten Übereinkommen, Leitlinien und Standards weite Verbreitung finden.

OECD PUBLISHING, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(81 2014 09 5 P) ISBN 978-92-64-22381-3 – 2014

OECD-Beschäftigungsausblick 2014

Der *OECD-Beschäftigungsausblick 2014* bietet eine eingehende Untersuchung der jüngsten Beschäftigungs- und Arbeitsmarkttrends sowie der kurzfristigen Aussichten in den OECD-Ländern. Der Bericht analysiert, wie sich die Krise auf die Verdienstentwicklung ausgewirkt hat, und zeigt, dass Niedriglohnbezieher nicht von einer deutlichen Verlangsamung des Reallohnwachstums verschont geblieben sind. Ein schwächeres Verdienstwachstum kann zwar dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit wiederherzustellen und das Beschäftigungswachstum anzukurbeln, was für die Verringerung der Arbeitslosigkeit unerlässlich ist, doch die Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Die Komplexität der Beschäftigungsqualität kann anhand von drei Dimensionen – Einkommen, Arbeitsmarktsicherheit und Qualität des Arbeitsumfelds – erfasst werden. Zwar sind in jeder dieser Dimensionen bedeutende Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern festzustellen, es bestehen aber keine zwangsläufigen Zielkonflikte zwischen Beschäftigungsqualität und Beschäftigungsquantität: Einigen Ländern gelingt es, in beiden Bereichen gut abzuschneiden. Nichtreguläre Beschäftigung kann einen negativen Effekt auf die Beschäftigungsqualität haben, insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit und die Schwierigkeit eines Übergangs in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. In einigen Ländern ist eine Reform der Beschäftigungsschutzbestimmungen erforderlich, um die hohe Zahl an nichtregulären Beschäftigungsverhältnissen zu verringern. Kompetenzen sind ein maßgeblicher Bestimmungsfaktor für die Aussichten auf einen Arbeitsplatz mit hoher Beschäftigungsqualität, wie neue Ergebnisse der OECD-Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener zeigen. Dies hängt nicht nur von den Kompetenzen ab, die die Arbeitskräfte bereits besitzen, sondern auch davon, wie diese Kompetenzen am Arbeitsplatz eingesetzt werden, was wiederum durch die Arbeitsmarktbestimmungen und die politischen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern beeinflusst wird.

Inhalt

Einführung

Zusammenfassung

Kapitel 1 Aktualisierter Bericht über die Lage am Arbeitsmarkt

Kapitel 2 Werden die Lasten gleichmäßig verteilt? Lohnanpassungen während der Krise und der Erholung

Kapitel 3 Wie gut ist Ihr Job? Messung und Evaluierung der Beschäftigungsqualität

Kapitel 4 Nichtreguläre Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit und die Zweiteilung des Arbeitsmarkts

Kapitel 5 Die Bedeutung von Kompetenzen in der ersten Phase der Arbeitsmarktbeteiligung und darüber hinaus

Statistischer Anhang (nur auf Englisch verfügbar)

www.oecd.org/employment/outlook

Diese Publikation kann online eingesehen werden unter: ***http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-de.***

Diese Studie ist in der OECD iLibrary veröffentlicht, die alle Bücher, periodisch erscheinenden Publikationen und statistischen Datenbanken der OECD enthält.
Weitere Informationen finden Sie unter: ***www.oecd-ilibrary.org.***

OECD*publishing*
www.oecd.org/publishing

ISBN 978-92-64-22381-3
81 2014 09 5 P