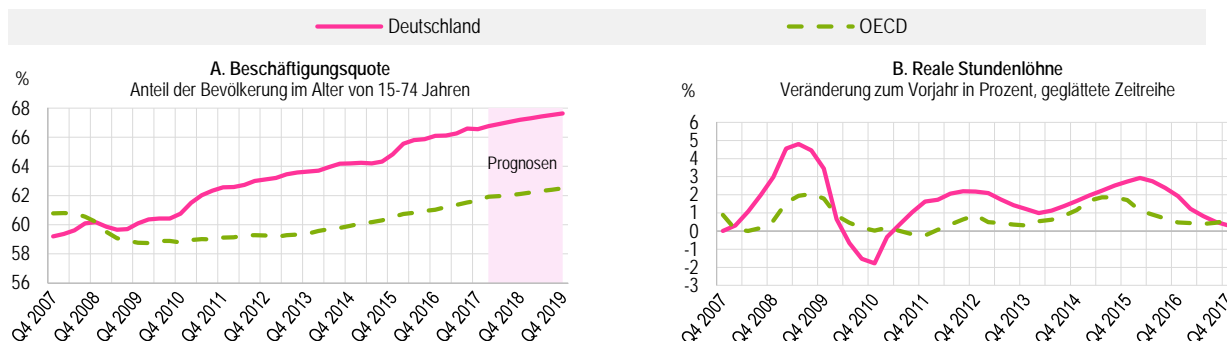


DOI: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

Arbeitsmarktentwicklungen in Deutschland



Anmerkung: gewichteter OECD-Schnitt (basierend auf 29 OECD Ländern in Panel B, ohne Chile, Island, Korea, Mexiko, Neuseeland und die Türkei).

Quelle: OECD Berechnungen auf Basis der OECD Economic Outlook Datenbank (Nr. 103), Juni 2018, und vierteljährliche volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

ARBEITSMARKTTRENDS UND -AUSSICHTEN

Der Aufschwung am Arbeitsmarkt setzt sich in vielen OECD Ländern fort. Im ersten Quartal 2018 lag die durchschnittliche Beschäftigungsquote in der OECD etwa zwei Prozentpunkte über dem Vorkrisenniveau. Die positive Entwicklung bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit dürfte sich zudem auch in den Jahren 2018 und 2019 fortsetzen. Das reale Lohnwachstum hingegen fiel im vierten Quartal 2017 mit 0,6% enttäuschend gering aus – trotz einer vergleichbaren Arbeitslosenquote war es fast einen Prozentpunkt niedriger als vor der Krise.

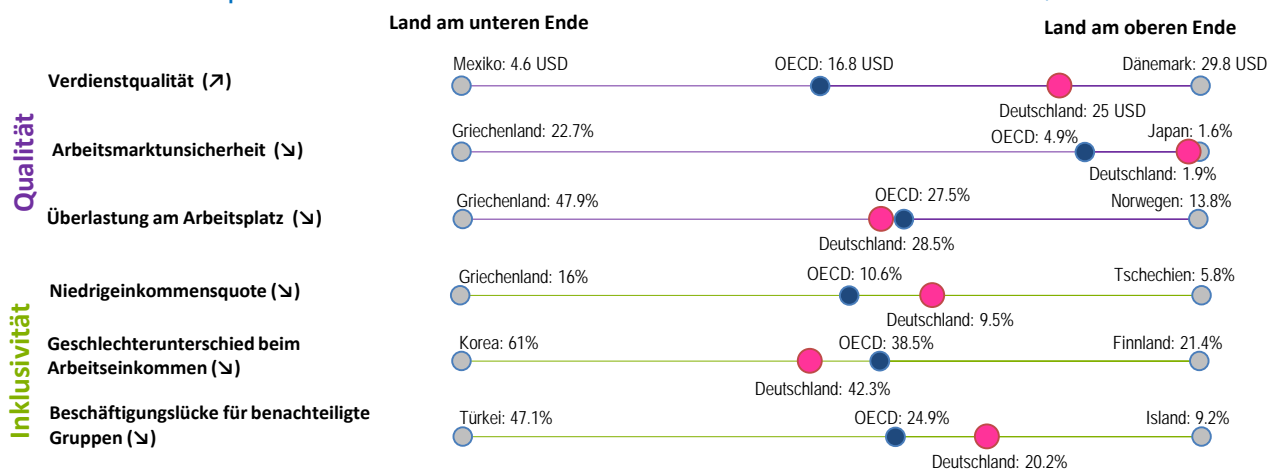
- Die Beschäftigungsquote in Deutschland hat sich trotz der globalen Finanzkrise sehr positiv entwickelt. Im letzten Quartal 2017 waren 66,6% aller 15-74-Jährigen erwerbstätig. Dies ist die höchste Quote seit der Wiedervereinigung und über 6 Prozentpunkte mehr als Anfang 2008. Die Beschäftigtenquote liegt in Deutschland zudem 5 Prozentpunkte über dem OECD Durchschnitt, während die Arbeitslosenquote mit 3,6% deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 5,5% liegt.
- In den ostdeutschen Bundesländern bleibt die Beschäftigungsquote um fast zwei Prozentpunkte geringer als im Westen. Jedoch hat sich die Kluft zwischen Ost und West zwischen 2008 und 2017 halbiert. Zudem schneiden die leistungsstärksten Regionen in Ostdeutschland (Brandenburg und Sachsen) deutlich besser ab die schwächsten Regionen in Westdeutschland (Bremen und Saarland).
- Prognosen für 2018 und 2019 deuten auf einen weiteren Anstieg der Beschäftigungsquote um voraussichtlich etwa einen Prozentpunkt hin. Auch die Arbeitslosenquote sollte weiter sinken.

ENTWICKLUNGEN BEI DER QUALITÄT UND INKLUSIVITÄT VON ARBEIT

Indikatoren zur Arbeitsqualität und -inklusion in den OECD-Ländern zeigen ein gemischtes Bild. Zwar hat sich die Lage in einigen Bereichen über die letzten zehn Jahre verbessert, so zum Beispiel bei Geschlechterunterschieden im Arbeitseinkommen, der Beschäftigungslücke für benachteiligte Gruppen und der Häufigkeit von Überbelastung am Arbeitsplatz. Die Unsicherheit am Arbeitsmarkt ist jedoch weiterhin höher als vor der Krise und das Armutsrisiko für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist gestiegen.

- Die Arbeitsqualität in Deutschland liegt über dem OECD-Schnitt. Dies spiegelt eine vergleichsweise geringe Arbeitsmarktunsicherheit wider, hauptsächlich aufgrund der niedrigen Arbeitslosigkeit. Auch die Verdienstqualität ist besser als im OECD-Schnitt.
- Der Anteil Menschen mit geringen Einkommen ist in Deutschland niedriger als im OECD-Schnitt: etwa 9,5% aller Personen im erwerbsfähigen Alter leben von weniger als 50% des Medianeinkommens (10,6% im OECD-Schnitt).
- Die Beschäftigungsquoten für benachteiligte Gruppen liegen weiterhin deutlich unter denen von Männern mittleren Alters. Der Unterschied ist im Schnitt in Deutschland aber geringer als in vielen anderen Ländern. Dies ist zugleich Konsequenz und Ursache der hohen Gesamtbeschäftigungsquote.
- Bei der Überlastung am Arbeitsplatz und dem Geschlechterunterschieden im Arbeitseinkommen schneidet Deutschland hingegen etwas schlechter ab als der OECD-Schnitt (siehe unten).

Arbeitsqualität und Arbeitsmarktinklusivität: Schlüsselindikatoren für Deutschland, 2016-2017



Anmerkung: Ein nach oben ↗ (nach unten ↘) weisender Pfeil für einen Indikator bedeutet, dass höhere (niedrigere) Werte eine bessere Leistung widerspiegeln. *Verdienstqualität:* Bruttostundenverdienste in USD, um Ungleichheit bereinigt, indem das untere Ende der Verdienstverteilung stärker gewichtet wird. *Arbeitsmarktunsicherheit:* Zu erwartender prozentualer Nettoeinkommensverlust bei Arbeitsplatzverlust unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden und der erwarteten Arbeitslosigkeitsdauer. *Überlastung am Arbeitsplatz:* Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplätzen die einer Kombination aufweisen aus hohen Arbeitsanforderungen und wenig Ressourcen, um diese Anforderungen zu erfüllen. *Niedrigeinkommensquote:* Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, die mit weniger als 50% des Medians des verfügbaren Äquivalenzzahaltseinkommens leben. *Geschlechterunterschied beim Arbeitseinkommen:* Unterschied zwischen dem pro-Kopf Jahreseinkommen von Männern und Frauen (% des pro-Kopf Einkommens von Männern). *Beschäftigungslücke für benachteiligte Gruppen:* Durchschnittliche Differenz zwischen der Beschäftigungsquote von Männern mittleren Alters und den Quoten für fünf benachteiligte Gruppen (Mütter mit Kindern, Jugendliche außerhalb von Vollzeitausbildung, Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren, Personen mit Migrationshintergrund, und Menschen mit Behinderungen; % der Männer im mittleren Alters). *Quelle und Definitionen:* OECD-Berechnungen unter Verwendung von Daten für 2017 oder für das letzte in verschiedenen Quellen verfügbare Jahr. Siehe [OECD Employment Outlook 2018](#), Kapitel 1.

INKLUSIVE ARBEITSMARKTPOLITIK IN ZEITEN VON WIRTSCHAFTSWACHSTUM OHNE LOHNZUWÄCHSE

Die derzeitige, beispiellose Phase langsamen Lohnwachstums trifft vor allem Arbeitnehmer, die häufiger von Arbeitslosigkeit oder prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Die Politik sollte daher mehr tun, um alle Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, ihre beruflichen Fähigkeiten weiter zu entwickeln, um zu verhindern, dass Menschen in schlechtbezahlter und niedrigqualitativer Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit hängen bleiben.

- Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung sind die Löhne in Deutschland in den letzten Jahren nur sehr moderat gewachsen. Die Ergebnisse jüngster Tarifverhandlungen deuten auf deutlichere Lohnzuwächse in einigen Branchen hin; aufgrund der anziehenden Inflation dürften die realen Zuwächse allerdings geringer ausfallen. Zudem legten die Gewerkschaften während der jüngsten Tarifverhandlungen ihr Augenmerk zunehmend auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z.B. in Form flexiblerer Arbeitszeitmodelle für Personen, die Kinder oder Angehörige pflegen.
- Das derzeit schwache Lohnwachstum spiegelt einen längerfristigen Trend in Deutschland wider, demzufolge der kontinuierliche Rückgang der Arbeitslosigkeit in den letzten zehn Jahren nicht zu einem entsprechenden Anstieg der Löhne geführt

hat. Ein dynamischer Niedriglohnssektor und niedrigere relative Einkommen für Teilzeitkräfte haben hierzu beigetragen. Die Einführung des Mindestlohns hingegen kam Beschäftigten mit niedrigen Löhnen zu Gute.

DER GESCHLECHTERUNTERSCHIED BEI DEN ARBEITSEINKOMMEN NIMMT MIT DEM ALTER ZU

Das jährliche Arbeitseinkommen von Frauen war 2015 im Schnitt 39% niedriger als das von Männern. Diese Lücke entsteht größtenteils durch gebrochene Erwerbsverläufe und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der ersten Karrierhälfte. Teilzeitarbeit kann Müttern dabei helfen, im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Sie kann jedoch auch eine Karrierefalle darstellen und zu Geschlechterunterschieden im Arbeitsmarkt beitragen.

- Während die Geschlechterunterschiede bei den Beschäftigungsquoten in Deutschland relativ gering sind, lag das jährliche Arbeitseinkommen von Frauen im Jahr 2015 im Schnitt um 42% unter dem von Männern. Hauptgrund hierfür sind Unterschiede bei den geleisteten Arbeitsstunden: der Anteil erwerbstätiger Frauen in Teilzeit war 2017 mehr als vier Mal so hoch wie bei Männern. Ein weiterer Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung und Grundschulbildung sowie Steuersenkungen für Zweitverdiener könnten dazu beitragen, Geschlechterunterschiede bei den geleisteten Arbeitsstunden zu verringern.

**Kontakt: Sebastian Königs (+33 1 45 24 94 76; sebastian.koenigs@oecd.org) oder Stéphane Carcillo (+33 1 45 24 80 31; stephane.carcillo@oecd.org),
Direktorat für Beschäftigung, Arbeit und Soziales.**