



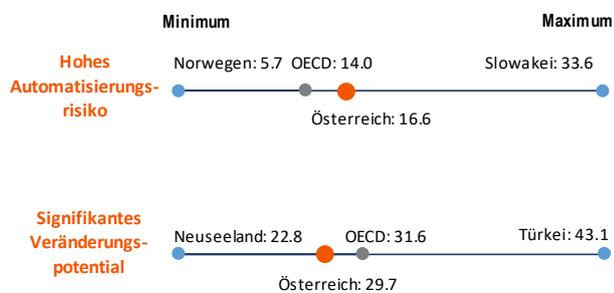
DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

ÖSTERREICH im Vergleich

Beschäftigungsausblick 2019



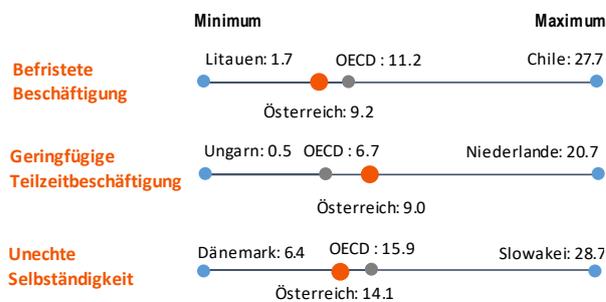
Abbildung 1. Von Automatisierung bedrohte Jobs



Anmerkung: Hohes Automatisierungsrisiko entspricht einer Automatisierungswahrscheinlichkeit von 70 % oder mehr. Arbeitsplätze mit signifikantem Veränderungspotential haben eine Automatisierungswahrscheinlichkeit zwischen 50 und 70 %. Prozentsätze. Daten beziehen sich auf 2012 oder 2015.

Quelle: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Abbildung 2. Atypische Beschäftigungsformen



Anmerkung: Befristete Beschäftigung in % der abhängigen Beschäftigung. Geringfügige Teilzeitbeschäftigung in % der abhängigen Beschäftigung. Unechte Selbständigkeit: Freie Dienstnehmer mit einem Hauptkunden als Prozentsatz der gesamten Selbständigkeit. Daten beziehen sich auf 2017.

Quelle: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Die Gesamtbeschäftigung dürfte nicht sinken, aber Unterschiede am Arbeitsmarkt könnten zunehmen

Trotz weit verbreiteter Angst vor einer Zerstörung von Arbeitsplätzen durch technologischen Wandel und Globalisierung ist ein starker Rückgang der Gesamtbeschäftigung unwahrscheinlich. Während bestimmte Arbeitsplätze verschwinden werden (14 % sind in der OECD einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt; Abbildung 1), werden neue Arbeitsplätze entstehen. Zudem ist die Erwerbstätigkeit insgesamt zuletzt gewachsen. Dennoch wird der Übergang nicht einfach sein. So ist nicht sicher, ob es sich bei den neuen Jobs um ‚gute‘ Arbeit handelt, und es könnten die Unterschiede im Arbeitsmarkt zunehmen, da bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern größeren Risiken ausgesetzt sind als andere.

- Österreich bildet keine Ausnahme. Etwa jeder sechste Arbeitsplatz ist von Automatisierung bedroht, und weitere drei von zehn Jobs dürften sich deutlich verändern.
- Österreicher mit geringen Qualifikationen und niedrigen Löhnen haben das größte Risiko, dass ihre Arbeitsplätze automatisiert werden.
- Viele der Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren werden, verfügen nicht über die richtigen Fähigkeiten und Kompetenzen für die neu entstehenden Jobs.

Junge Arbeitnehmer und Personen ohne Tertiärbildung sind den größten Risiken ausgesetzt

Für viele junge Menschen und Menschen mit geringer oder mittlerer Bildung hat sich die Lage auf dem

Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren verschlechtert. Junge Menschen mit niedrigerem Bildungsabschluss sind besonders betroffen und häufiger unterbeschäftigt, niedrig entlohnt oder gar nicht erwerbstätig. Frauen sind im Allgemeinen besonders gefährdet, zunehmend sind aber auch Männer betroffen.

- In Österreich ist der Anteil junger Menschen mit mittlerer Bildung und schlechter Entlohnung in der letzten Dekade 15 Prozentpunkte gestiegen.
- Der Anteil unterbeschäftigter Arbeitnehmer ist in den letzten zehn Jahren leicht gestiegen und liegt mit knapp 7 % über dem OECD-Durchschnitt.
- Der Anstieg der Unterbeschäftigung wurde durch einen starken Anstieg der Zahl der Österreicher, insbesondere der Frauen, die 20 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten, verursacht.

Ausweitung des arbeitsrechtlichen Schutzes ist zentral

Arbeitsmarktregulierung spielt eine wichtige Rolle beim Schutz der Arbeitnehmer. Viele atypisch Beschäftigte sind schwach oder überhaupt nicht geschützt, obwohl atypische Beschäftigung in den OECD-Ländern weit verbreitet ist (Abbildung 2). Die Rechte atypisch Beschäftigter können gestärkt werden durch eine Bekämpfung von Scheinselbständigkeit und eine Reduzierung der steuerlichen Anreize zur Fehlklassifizierung von Arbeitnehmern; eine Ausweitung des Schutzes auf Arbeitnehmer in der Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung, einschließlich Erwerbstätige auf Online-Plattformen; und die Bekämpfung übermäßiger Marktmacht bestimmter Arbeitgeber.

- In Österreich sind 9 % aller Jobs befristet, weitere 9 % sind Kurzzeitbeschäftigungen und 14 % der Selbständigen sind Scheinselbständige. Insgesamt ist etwa ein Drittel aller Beschäftigung atypisch.
- Die Entwicklung der Zahl freier Dienstnehmer ist ein Beispiel für den Erfolg einer wirksamen Regulierung: Nach einer Reform im Jahr 2008, bei der die Sozialbeiträge für diese Gruppe von Arbeitnehmern an jene der „Normalarbeiter“ angepasst wurden, ging ihre Zahl stark zurück.
- Österreich ist eines der wenigen OECD-Länder, das Geringverdiener schützt, indem es für diese Arbeitnehmer Wettbewerbsverbote untersagt.

Tarifverhandlungen gestalten die Zukunft der Arbeit

Tarifverhandlungen können Arbeitnehmern und Unternehmen helfen, neue Rechte zu definieren, neue Technologien anzunehmen und zu regulieren sowie die Sicherheit und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu fördern. Dennoch werden diese durch die Zunahme von atypischer Beschäftigung und die jahrzehntelange Schwächung der Gewerkschaften herausgefordert, so dass die Arbeitgeber oft kein klares Gegenstück haben. Eine bessere Einbeziehung atypischer Beschäftigung erfordert eine maßgeschneiderte Anpassung der Vorschriften und auch Anstrengungen der Sozialpartner.

- Österreich hat in jüngster Zeit Maßnahmen ergriffen, um die neuen Herausforderungen für Tarifverhandlungen anzugehen, die sich aus dem geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad von atypischer Beschäftigung ergeben.
- Es entstehen neue Instrumente zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, wie zum Beispiel Arbeitnehmergenossenschaften, welche die Zusammenarbeit zwischen traditionellen und neuen Arbeitsorganisationsformen erleichtern.

Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel zum Erfolg

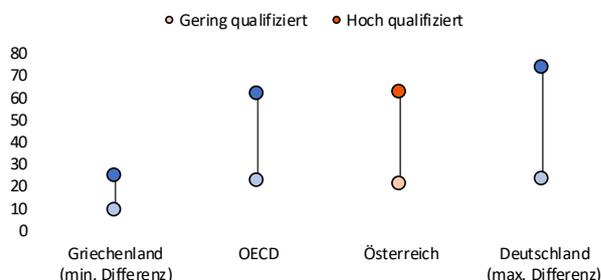
Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger, um dem Einzelnen zu helfen, seine Fähigkeiten während des gesamten Arbeitslebens zu erhalten und zu verbessern. Die meisten Erwachsenenbildungssysteme sind für diese Herausforderung eher schlecht gerüstet. Im Schnitt bilden sich in jedem Jahr 40 % der Erwachsenen weiter, aber jene, die es am meisten bräuchten, bekommen am wenigsten Weiterbildung; auch ist die Weiterbildung nicht immer von guter Qualität (Abbildung 3).

- Vier von zehn Österreicherinnen nehmen an formaler oder nicht-formaler Erwachsenenbildung teil, und 88 % der Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten bieten berufliche Weiterbildung an.
- Geringqualifizierte und ältere Erwachsene nehmen deutlich weniger an Weiterbildung teil,

wobei die entsprechenden Qualifikationslücken in Österreich besonders groß sind.

- Befristete Arbeitnehmer nehmen in Österreich überdurchschnittlich oft an Weiterbildung teil.

Abbildung 3. Erwachsenenbildung erreicht gering Qualifizierte zu wenig



Anmerkung: Anteil Erwachsener, die in den letzten zwölf Monaten an Schulungen teilgenommen haben, in Prozent. Daten beziehen sich auf 2012 oder 2015.

Quelle: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

Der Zugang zu sozialer Sicherung kann für atypisch Beschäftigte oft schwierig sein

Soziale Sicherung ist für Arbeitnehmer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht immer vorhanden. In einigen Ländern erhalten jene, die selbständig, in Teilzeit oder befristet arbeiten, mit 40-50 % geringerer Wahrscheinlichkeit Einkommensunterstützung bei Verlust der Arbeit. Wenn der Zugang zur sozialen Sicherung für diese Gruppen nicht verbessert wird, hat ein weiterer Anstieg der atypischen Beschäftigung negative Folgen für Inklusion und Gerechtigkeit.

- Das österreichische Sozialsystem bietet atypisch Beschäftigten grundsätzlich einen vergleichsweise guten Zugang. Selbständige etwa können sich gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichern und haben zugleich eine Pflichtversicherung für alle anderen Bereiche der Sozialversicherung.
- Die Sozialleistungsniveaus sind im Allgemeinen bescheidener als in vielen anderen OECD-Ländern, und die Großzügigkeit der Zahlungen ist für atypisch Beschäftigte in der Regel geringer.

Fazit: Die Megatrends in unseren Gesellschaften wie die Digitalisierung, Globalisierung und Alterung stellen den österreichischen Arbeitsmarkt vor Herausforderungen. Österreich ist in dieser Hinsicht natürlich nicht alleine. Einige Arbeitsmarktinstitutionen in Österreich bereiten das Land relativ gut auf die Herausforderungen vor, insbesondere die tief verwurzelte Sozialpartnerschaft. Gewisse Entwicklungen, vor allem die prekäre Situation von vielen atypisch Beschäftigten, erfordern jedoch eine stärkere Antwort der Regierung.

Kontakt: Christopher Prinz (+33 1 4524 9483; Christopher.Prinz@oecd.org)

oder Stéphane Carcillo (+33 1 4524 8031; Stephane.Carcillo@oecd.org),

Direktorat für Beschäftigung, Arbeit und Soziales.

