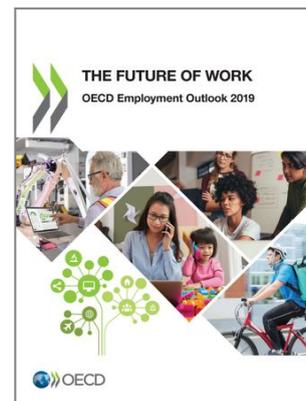


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2019

The Future of Work

Summary in German



Die komplette Publikation finden Sie unter: [10.1787/9ee00155-en](https://doi.org/10.1787/9ee00155-en)

OECD-Beschäftigungsausblick 2019

Die Zukunft der Arbeit

Zusammenfassung in Deutsch

Digitalisierung, Globalisierung und Bevölkerungsalterung bergen neue Chancen, aber auch Risiken, die die Ungleichheiten zwischen den Beschäftigten vergrößern

Technologischer Fortschritt, Globalisierung und Bevölkerungsalterung führen zu einem Wandel der Arbeitswelt. Außerdem tragen neue organisatorische Geschäftsmodelle und sich verändernde Arbeitnehmerpräferenzen zur Entstehung neuer Beschäftigungsformen bei. Trotz der weitverbreiteten Angst, dass der technologische Wandel und die Globalisierung Arbeitsplätze vernichten könnten, scheint ein drastischer Beschäftigungsrückgang unwahrscheinlich. Bestimmte Arbeitsplätze und Tätigkeiten verschwinden zwar, dafür entstehen aber neue, und insgesamt hat die Beschäftigung zugenommen. Eine der großen Herausforderungen besteht in diesem Transformationsprozess darin, Arbeitskräften den Übergang aus im Niedergang befindlichen Branchen und Regionen in neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu erleichtern. Sorgen macht auch die Beschäftigungsqualität. Während die Vielfalt der Arbeitsverträge zahlreichen Unternehmen und Beschäftigten willkommene Flexibilität bieten kann, bleibt es eine Herausforderung, wie die Qualität atypischer Beschäftigungsverhältnisse gesichert werden kann. Außerdem könnten die Arbeitsmarktdisparitäten weiter zunehmen, wenn nicht entschlossen Politikmaßnahmen ergriffen werden, um eine gerechtere Aufteilung der mit den strukturellen Anpassungen in der Arbeitswelt einhergehenden Kosten zu gewährleisten. Auf der einen Seite gibt es Risiken, auf der anderen Seite aber auch viele Chancen – d.h. die Zukunft der Arbeit ist nicht in Stein gemeißelt. Mit den richtigen Weichenstellungen kann die Zukunft mehr und bessere Arbeitsplätze für alle bieten.

In den meisten Ländern haben sich die Arbeitsmarktergebnisse junger Menschen ohne Tertiärabschluss verschlechtert

In den vergangenen zehn Jahren haben sich die Arbeitsmarktbedingungen für junge Menschen ohne Tertiärbildung in vielen Ländern verschlechtert. Ein immer größerer Teil ist arbeitslos, unterbeschäftigt oder hat einen Niedriglohnjob. Diese Veränderungen sind wahrscheinlich kein kurzlebiger Nebeneffekt des Wirtschaftsabschwungs und bringen daher für die kommenden Jahre erhebliche politische Herausforderungen mit sich. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung ergibt, dass Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung unter Männern in einigen Ländern zugenommen haben. Diese Phänomene sind allerdings nach wie vor bei Frauen noch stärker verbreitet. Daneben sind Frauen auch häufiger in geringentlohnten Beschäftigungen tätig.

Alle Arbeitnehmer sollten ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus Anspruch auf angemessenen Beschäftigungsschutz haben

Das Aufkommen neuer atypischer Beschäftigungsformen stellt ein Problem bezüglich der Beschäftigungsbestimmungen dar, die weitgehend für Arbeitskräfte in festen Arbeitsverhältnissen konzipiert wurden, die für einen einzigen Arbeitgeber tätig sind. Der Beschäftigungsstatus öffnet die Tür zu verschiedenen Rechten und Absicherungsmechanismen. Die richtige Einordnung des Beschäftigungsstatus der Arbeitskräfte (und die Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit) ist daher ein wichtiger Schritt, damit atypisch Beschäftigte arbeits-, sozialversicherungs- und tarifrechtliche Ansprüche geltend machen können und Zugang zu Weiterbildung erhalten. Bei bestimmten Arbeitskräften ist der Beschäftigungsstatus aber unklar, da sie sich in einer „Grauzone“ zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung befinden. Einerseits sollte diese Grauzone so klein wie möglich gehalten werden, andererseits müssen die arbeitsmarktrechtlichen Regelungen ausgedehnt und angepasst werden, um die Arbeitskräfte angemessen zu schützen und zu gewährleisten, dass Unternehmen, die sich an diese Bestimmungen halten, keine Nachteile erwachsen. Zur Bekämpfung des Kräfteungleichgewichts zwischen Arbeitgebern/Kunden und Arbeitnehmern gehören außerdem Maßnahmen gegen den Missbrauch marktbeherrschender Stellungen von Unternehmen, indem beispielsweise gegen Absprachen zwischen Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt vorgegangen, der Anwendungsbereich für Wettbewerbsverbotsklauseln begrenzt und Informationsungleichgewichten zwischen Unternehmen und Beschäftigten entgegengewirkt wird.

Tarifpartnerschaft kann ein ergänzendes, flexibles Instrument sein, um die Zukunft der Arbeit zu gestalten

Tarifpartnerschaft kann Beschäftigten und Unternehmen helfen, sich den Chancen und Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt anzupassen. Als Instrument zur Förderung flexibler und einvernehmlicher Lösungen kann es dazu beitragen, Rechte neu zu gestalten, den Einsatz neuer Technologien zu regulieren oder die Arbeitsmarktsicherheit und -anpassungsfähigkeit zu erhöhen. Allerdings wirft der niedrige Organisationsgrad der Arbeitnehmer, und insbesondere atypisch Beschäftigter, schwierige Fragen in Bezug auf das Tarifvertragssystem auf. Das ist z.T. auf rechtliche Hindernisse zurückzuführen, denen sich als selbstständig eingestufte Beschäftigte gegenübersehen, bei denen das Recht auf Tarifverhandlungen als Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht betrachtet werden kann. Aus diesem Grund haben einige OECD-Länder Arbeitskräften in bestimmten atypischen Beschäftigungsverhältnissen maßgeschneiderte Tarifverhandlungsrechte zuerkannt. In der Praxis bestehen aber nach wie vor Schwierigkeiten. Arbeitgeberverbände werden durch das Aufkommen neuer Unternehmensformen vor Herausforderungen gestellt. Etablierte Gewerkschaften entwickeln Strategien, um Arbeitskräfte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu erreichen, während gleichzeitig auch neue Formen der Arbeitnehmervertretung entstehen.

Eine bessere Erwachsenenbildung ist entscheidend, um Arbeitskräften zu helfen, sich in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu behaupten

Eine wirksame Erwachsenenbildung kann der Entwertung von Kompetenzen entgegenwirken und Arbeitskräften den Wechsel aus schrumpfenden Berufen und Branchen in expandierende Sektoren erleichtern. Um die Vorteile der sich wandelnden Arbeitswelt ausschöpfen zu können, ist es von entscheidender Bedeutung, die Weiterbildungsprogramme für Erwachsene grundlegend zu überarbeiten, um mehr Menschen zu erreichen und die Qualität der Maßnahmen zu steigern. In allen OECD-Ländern ist die Teilnahme an Weiterbildung unter denjenigen am niedrigsten, die sie am dringendsten benötigen. Hierzu zählen insbesondere geringqualifizierte Kräfte, ältere Erwachsene, Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, sowie atypisch Beschäftigte. Diese Gruppen stoßen auf verschiedene Hindernisse, wenn es um die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geht, wie z.B. ein ungeeignetes Weiterbildungsangebot, Mangel an Motivation, Geld oder arbeitgeberseitiger Unterstützung. Zu den politischen Handlungsoptionen gehören der Aufbau einer Lernkultur bei Unternehmen und Betroffenen, die Beseitigung zeitlicher und finanzieller Hindernisse für die Teilnahme an Weiterbildung sowie ungleicher

Weiterbildungsansprüche aufgrund des Beschäftigungsstatus, die Ermutigung von Firmen, Risikogruppen weiterzubilden sowie die arbeitsplatzunabhängige Übertragbarkeit von Weiterbildungsansprüchen. Um Wirkung zu zeigen, muss Weiterbildung auch qualitativ hochwertig und auf den Arbeitsmarktbedarf abgestimmt sein. Dies setzt eine ausreichende und nachhaltige Finanzierung voraus, die entsprechend den erhaltenen Leistungen von den beteiligten Akteuren gemeinsam getragen wird, sowie Governancestrukturen, mit denen die Länder dafür sorgen können, dass die verschiedenen Teile des Systems der Erwachsenenbildung gut miteinander verzahnt werden.

Sozialschutzreformen müssen gewährleisten, dass die Unterstützungsleistungen benachteiligten Gruppen zugänglich bleiben

Die Sozialschutzsysteme spielen im aktuellen Kontext erhöhter Unsicherheit über Tempo und Ausmaß der Veränderungen am Arbeitsmarkt eine entscheidende stabilisierende Rolle. Für Arbeitskräfte in weniger sicheren Beschäftigungsformen kann sich der Zugang zur sozialen Sicherung aber als besonders schwierig herausstellen. Unstetere Erwerbsverläufe bzw. immer vielfältigere Beschäftigungsformen stellen Sicherungssysteme, die Leistungsansprüche bzw. die Übernahme von Finanzierungslasten an eine vergangene oder gegenwärtige Beschäftigung knüpfen, vor große Herausforderungen. Die bestehenden Sozialschutzsysteme weisen viele Stärken auf und werden tragfähig bleiben. Sie müssen sich aber an neue Risiken anpassen. Zu den wichtigsten Prioritäten zählt, dafür zu sorgen, den Sozialschutz hinreichend flexibel zu gestalten, damit auf Veränderungen beim Unterstützungsbedarf der Betroffenen reagiert werden kann, sicherzustellen, dass die Ansprüche zwischen Arbeitsplätzen übertragbar sind, und die Aktivierungs- und Beschäftigungsförderungsmaßnahmen den sich wandelnden Beschäftigungsmustern anzupassen. Damit die Finanzmittel mit dem steigenden Unterstützungsbedarf Schritt halten können, bedarf es einer proaktiven Politikdebatte darüber, wie neue oder erweiterte Initiativen finanziert werden können.

Es ist Zeit für eine Transformationsagenda für „Arbeit mit Zukunft“ für alle

Um die Zukunft der Arbeit so zu gestalten, dass sie inklusiver und für alle gewinnbringend wird, bedarf es einer entsprechenden Transformationsagenda – d.h. eines ressort- und ebenenübergreifenden Ansatzes mit gezielten Maßnahmen für jene, die am meisten Unterstützung benötigen. Einige Politikoptionen verursachen nur geringe Kosten für die öffentlichen Finanzen und können die Steuereinnahmen sogar erhöhen. Viele andere hingegen, und insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Sicherung und Erwachsenenbildung, werden erhebliche zusätzliche Mittel erfordern. Die Wirksamkeit und Zielgerichtetheit wichtiger Maßnahmen kann durch eine umfassende Ausgabenprüfung und einen stärker ebenen- und ressortübergreifenden Ansatz im Hinblick auf Politikziele und -lösungen erheblich verbessert werden. Allerdings müssen u.U. auch die Einnahmequellen ausgebaut werden, was ein gründliches Nachdenken über unsere Steuersysteme voraussetzt.

© OECD

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Die Wiedergabe dieser Zusammenfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.

Zusammenfassungen in Drittsprachen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen, deren Originalfassungen in englischer und französischer Sprache veröffentlicht wurden.



Die komplette englische Fassung erhalten Sie bei OECD iLibrary!

© OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en