



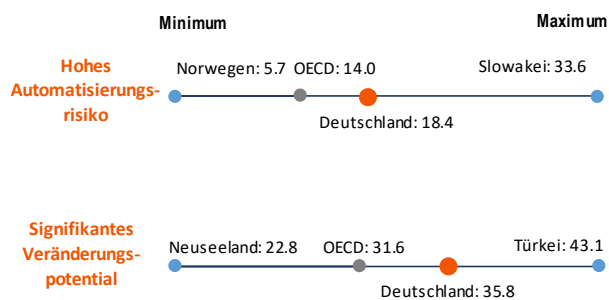
# DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

## DEUTSCHLAND im Vergleich

### Beschäftigungsausblick 2019



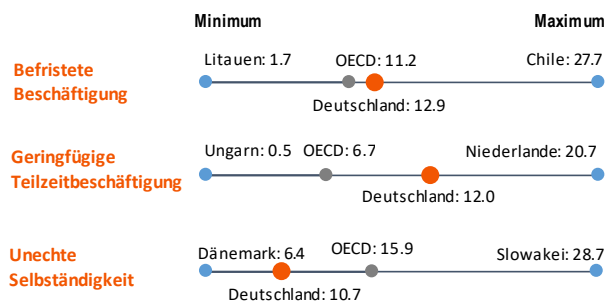
Abbildung 1. Von Automatisierung bedrohte Jobs



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.

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.

#### 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), 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 die Unterschiede im Arbeitsmarkt könnten zunehmen, da bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern größeren Risiken ausgesetzt sind als andere.

- In Deutschland sind mehr Arbeitsplätze einem hohen Automatisierungs- bzw. Änderungsrisiko ausgesetzt als im Durchschnitt der OECD (Abbildung 1). Das höhere Risiko der Automatisierbarkeit ist zum Teil auf die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in Deutschland zurückzuführen. Arbeitsplätze mit Routineaufgaben und geringen Qualifikationsanforderungen unterliegen in der Regel einem höheren Automatisierungsrisiko als Arbeitsplätze für Hochqualifizierte mit kognitiven Aufgaben.
- Atypische Beschäftigungsformen sind in Deutschland ebenso verbreitet wie in anderen Ländern (Abbildung 2). Befristete Beschäftigung und geringfügige Teilzeitbeschäftigung sind

häufig, wobei hier der Anteil der Frauen hoch ist. Dagegen sind arbeitnehmerähnliche Selbständige (d. h. freie Dienstnehmer mit einem Hauptkunden) eher selten.

- Deutschland ist das einzige OECD-Land, in dem alle Selbständigen, unabhängig davon, wie viel sie verdienen, auf rein freiwilliger Basis an der Altersvorsorge teilnehmen. Dies kann ihr Armutsrisiko im Alter erhöhen.

#### 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.

- Die gute Nachricht für Deutschland ist, dass sich die Trends in die entgegengesetzte Richtung entwickelt haben. Es ist eines der wenigen OECD-Länder, in dem sich die Arbeitsmarktchancen junger Menschen in den letzten Jahren verbessert haben.
- Das Risiko für eine/n 15- bis 29-jährige/n Deutsche/n, die/der sich nicht mehr in der Ausbildung befindet, keinen Job zu haben, ist von 13 % Mitte der 2000er Jahre auf heute 9 % gesunken. Dies sind 4 Prozentpunkte weniger als der aktuelle OECD-Durchschnitt.

- Ein Grund für diese positive Entwicklung ist die insgesamt gute Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes und der Wirtschaft. Eine weitere Erklärung ist das duale Ausbildungssystem, das jungen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert.

### Die Ausweitung des arbeitsrechtlichen Schutzes ist eine zentrale Herausforderung

Die Regulierung des Arbeitsmarktes 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. 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.

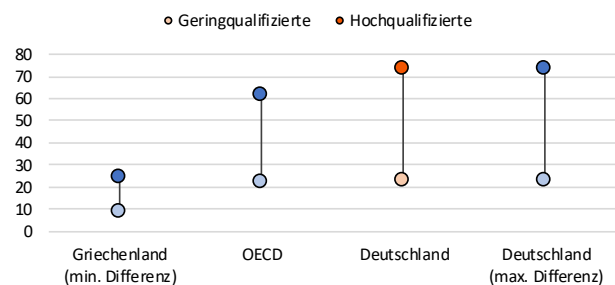
- Deutschland klassifiziert Personen als arbeitnehmerähnlich, wenn sie selbständig für einen Kunden arbeiten, von dem sie mindestens 50 % ihres Einkommens erhalten. Arbeitnehmerähnlich Beschäftigte können gemeinsam Tarifverhandlungen führen und haben Recht auf einen Mindesturlaub von vier Wochen; andere Länder bieten Selbständigen in ähnlichen Situationen jedoch Zugang zu einem breiteren Spektrum an sozialer Sicherung.
- Erwerbstätige auf Online-Plattformen, die für mehrere Kunden arbeiten, werden nicht als arbeitnehmerähnliche Erwerbstätige eingestuft. Freiwillige Initiativen (z. B. der Crowdsourcing-Verhaltenskodex) bieten ihnen jedoch einen gewissen Schutz durch Selbstregulierung und sozialen Dialog. Solche neuen Formen des organisierten Zusammenschlusses von Personen in atypischer Beschäftigung können gewerkschaftliche Organisation ergänzen, sie aber nicht ersetzen.
- Ein weiteres Thema betrifft den Schutz von Arbeitnehmern, die häufiger den Arbeitgeber wechseln. So bestraft beispielsweise das Rentensystem in Deutschland Karrierepausen mit einem stärkeren Abbau der Rentenansprüche als in vielen anderen OECD-Ländern. Ebenso haben Arbeitnehmer erst nach einem vollen Beitragsjahr Zugang zur Arbeitslosenversicherung.

### 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.

- In Deutschland bilden sich geringqualifizierte Erwachsene wie in anderen OECD-Ländern weniger weiter als Hochqualifizierte (Abbildung 3). Etwa drei Viertel der Hochqualifizierten nehmen an Erwachsenenbildung teil, gegenüber einem Viertel der Geringqualifizierten.
- Die Kluft in der Weiterbildung zwischen hoch- und geringqualifizierten Erwachsenen ist die größte in der OECD. Sie ergibt sich daraus, dass hochqualifizierte Erwachsene mehr als anderswo an Weiterbildung teilnehmen. Geringqualifizierte Arbeitnehmer erhalten genauso viel, oder besser gesagt genauso wenig, Weiterbildung wie in anderen Ländern.
- Deutschland braucht eine aktivere Politik im Bereich der Erwachsenenbildung. So könnten beispielsweise individuelle Rechtsansprüche auf lebenslanges Lernen und Beratung zu Lernmöglichkeiten in Betracht gezogen werden.

Abbildung 3. Erwachsenenbildung erreicht Geringqualifizierte 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.

**Kontakt: Stéphane Carcillo** (+33 1 45 24 80 31; [Stephane.Carcillo@oecd.org](mailto:Stephane.Carcillo@oecd.org)) oder **Oliver Denk** (+33 1 45 24 95 78; [Oliver.Denk@oecd.org](mailto:Oliver.Denk@oecd.org)),  
Direktorat für Beschäftigung, Arbeit und Soziales.

[oe.cd/employment-outlook](http://oe.cd/employment-outlook)

