

**PRESSE-
KONFERENZ**
29.07.2016

IDEEN ALS PLUS FÜR BESCHÄFTIGTE!

Die Wirkung von Innovationsaktivitäten in Unternehmen auf die Belegschaft – WIFO Studie im Auftrag der AK und des Infrastrukturministeriums (bmvit)

JÖRG LEICHTFRIED

Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie

RUDI KASKE

Präsident der AK Wien

Helmut Mahringer

WIFO

Innovationen wirken!

Einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsentwicklung zeigt eine neue Studie über „Die Wirkung von Innovationsaktivitäten geförderter österreichischer Unternehmen auf die Belegschaft“, durchgeführt vom WIFO im Auftrag des Infrastrukturministeriums (bmvit) und der AK Wien.

„Innovierende Unternehmen bauen ihre Belegschaft stärker aus als vergleichbare andere Unternehmen, um rund plus 2,5 Prozent. Das weist auf die positive Wirkung von Innovationen auf die Wettbewerbsfähigkeit hin“, sagt Studien-Koautor Helmut Mahringer. „Es zeigen sich auch positive Effekte auf Jobbedingungen wie Beschäftigungsdauer und Bezahlung. Offensichtlich profitieren jedoch nicht alle gleichermaßen: Innovierende Unternehmen stellen eher Männer als Frauen und eher Jüngere als Ältere ein. Zudem entwickelt sich der Anteil von Personen mit geringer und vor allem mittlerer Qualifikation in diesen Betrieben schwächer. Innovationen sind sowohl für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen als auch für eine positive Beschäftigungsentwicklung wichtig. Die Herausforderung am Arbeitsmarkt besteht darin, möglichst viele Arbeitskräfte hier mitzunehmen sowie Austauschprozesse in den Belegschaften und damit eine Benachteiligung von Belegschaftsteilen mit schlechteren Arbeitsmarktchancen zu vermeiden“, schlussfolgert Mahringer.

Jörg Leichtfried, Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie: „Innovative Unternehmen bringen eine Vielzahl von Vorteilen mit sich. Sie schaffen mehr Arbeitsplätze, die Jobs sind stabiler und besser bezahlt. Unser Ziel muss darum sein, möglichst viele innovative Unternehmen in Österreich zu halten und neue dazuzugewinnen. Die öffentliche Hand kann dafür die Rahmenbedingungen schaffen. Etwa mit leistungsfähiger Infrastruktur, gut ausgebildeten Fachkräften und gezielter Forschungsförderung. Genau dort will ich ansetzen. Unsere Forschungsförderung soll in Zukunft noch effektiver werden.“

„Innovationen sind nicht nur ein Jobmotor, sondern es profitiert auch die Belegschaft. Innovative Unternehmen sind daher auch wettbewerbsfähiger“, betont AK Präsident Rudi Kaske. „Damit aber schon länger Beschäftigte und geringer qualifizierte Arbeitnehmer nicht unter Druck geraten und Frauen die gleichen Möglichkeiten haben, braucht es von den Unternehmen selbst mehr Anstrengung. Alle – Jüngere, Ältere, Frauen genauso wie Männer – müssen zudem die gleichen Chancen haben, ihre Qualifikationen weiterzuentwickeln und diese auch erfolgreich anzuwenden. Daher will die AK mehr Investitionen in Aus- und Weiterbildung, etwa einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Bildungswoche im Jahr. Wegweisende Schritte muss es schon in der Schule geben, Stichwort Berufsorientierung. Und Frauen muss der Zugang zu innovativen Unternehmen erleichtert werden – durch entsprechende Ausbildung und Förderung. Überdies soll endlich eine Schlichtungsstelle für Dienstverdingungen eingeführt werden, um Vergütungsansprüche von DienstnehmerInnen rasch zu entscheiden.“

Zur Studie

In der Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) werden erstmals für Österreich Wirkungen der Umsetzung von Innovationsprojekten auf die Belegschaften der innovierenden Unternehmen untersucht. Dabei liegt der Fokus nicht auf den unmittelbar an der Innovation beteiligten Beschäftigten, sondern auf der gesamten Belegschaft, die häufig nur mittelbar von den Auswirkungen innovationsbedingter Veränderungen an ihren Arbeitsplätzen betroffen sind.

Auf Basis umfangreicher, anonymisierter Daten zu geförderten Innovationsaktivitäten der Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), zu Unternehmensmerkmalen aus der AURELIA-Datenbank sowie zu Dienstgeber- und Versichertendaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger wurden Vergleichsgruppenuntersuchungen zwischen innovierenden und nicht-innovierenden Unternehmen sowie zwischen vormals arbeitslosen Arbeitskräften, die in innovierenden bzw. nicht-innovierenden Unternehmen aufgenommen wurden, durchgeführt.

Die Analysen beruhen auf der (anonymisierten) Beobachtung von 224.781 Unternehmen. Darin enthalten sind 3.646 Unternehmen, die substantielle Förderungen für Innovationsprojekte erhalten haben. Der Beobachtungszeitraum ist 2000 bis 2014 tätig, wobei Ein-Personen-Unternehmen, Forschungsinstitute, Universitäten, etc., nicht im Datensatz mit dabei sind. Der Schwerpunkt der Innovationsaktivitäten lag auf der Sachgütererzeugung inklusive Energie- und Wasserversorgung und spezifischen wissensintensiven Dienstleistungen (wie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen).

Geht's den Arbeitnehmern gut, geht's den Unternehmen gut

Die WIFO Studie untersuchte die Wirkung von Innovationstätigkeiten auf die Belegschaft und auf Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus einen Job fanden. Konkret zeigt sich:

- + **Innovationen bringen Wachstum:** Innovationstätigkeiten ziehen Veränderungen in der Belegschaftsstruktur nach sich. Innovative Unternehmen wachsen stärker (um rund plus 2,5 Prozent gegenüber der Vergleichsgruppe).
- + **Attraktiv für Junge:** Der Anteil junger Arbeitskräfte (15 bis 24 Jahre) steigt (plus 2,5 Prozentpunkte gegenüber der Vergleichsgruppe), während der Anteil älterer Arbeitskräfte (ab 50 Jahre) tendenziell abnimmt (minus 2,9 Prozentpunkte).
- + **It's a man's world:** Es werden mehr Männer als Frauen eingestellt, infolge dessen sinkt der Frauenanteil an den Beschäftigten (minus 2,3 Prozentpunkte gegenüber der Vergleichsgruppe).
- + **Mehr Qualifizierte:** Die Anteile der Arbeitskräfte, vor allem mit mittlerem und tendenziell auch mit geringem Ausbildungsniveau gehen zurück – zugunsten von höher qualifizierten Arbeitskräften.
- + **Stabile Arbeitsplätze:** Beschäftigte in innovativen Unternehmen wechseln nicht so oft den Arbeitsplatz wie jene in nicht-innovationsgeförderten Unternehmen. Auch wer vorher arbeitslos war und dann in einem innovativen Unternehmen beschäftigt ist, profitiert. Betrachtet man etwa die Beschäftigungsaufnahmen vormals Arbeitsloser in innovierenden Betrieben, so wiesen diese eine um rund neun Prozent längere Jobdauer auf.
- + **Gut bezahlt:** Innovative Unternehmen zahlen besser. Wer in einem innovierenden Unternehmen aufgenommen wird, erzielt im Rahmen dieser Tätigkeit im Durchschnitt einen um etwa zwei Prozent höheren Monatslohn als vergleichbare Personen in einem vergleichbaren nicht-innovierenden Betrieb.

Weiter dran bleiben

Innovationen sind ein Schlüssel, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten. Außerdem liegen die Chancen der österreichischen Wirtschaft sowie ihrer Arbeitsplätze vor dem Hintergrund der internationalen Arbeitsteilung und der zunehmenden Digitalisierung (Industrie 4.0) im Angebot innovativer und qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen und nicht in einer kostenorientierten Strategie, die auf Massenproduktion und Lohndruck abzielt. Ein Land wie Österreich kann im globalen Wettbewerb nur über Qualität und technologischen Vorsprung bestehen. Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Innovationsaktivitäten sind daher auch in Zeiten eines relativ schwachen wirtschaftlichen Aufschwungs alternativlos.

In Aus- und Weiterbildung investieren

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen die Möglichkeit zur Weiterbildung, gerade in innovativen Betrieben. Denn viele neue Ideen kommen ja auch von den Mitarbeitern“, sagt AK Präsident Rudi Kaske. „Es geht darum, dass Jüngere auch zukünftig auf ihrem hohen Qualifikationslevel bleiben, und dass Arbeitnehmer ab 50+ ihre Qualifikationen anpassen können.“

1 Gesetzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung

Die AK fordert einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit. In verschiedenen Kollektivverträgen (etwa Elektrizitätsversorgung) gibt es schon eine vergleichbare Regelung. Empirische Studien zeigen: Nur drei von zehn Arbeitnehmern werden vom Betrieb weitergebildet. „Hier braucht es auch von den Unternehmen selbst mehr Anstrengung“, sagt Kaske. „Lebensbegleitendes Lernen kann nicht nur eine Forderung an die Beschäftigten sein. Die Voraussetzungen müssen auch von den Betrieben geschaffen werden. Der Zugang zur Weiterbildung muss für alle gleich sein. Eine gesetzliche Bildungswoche wäre daher wichtig, damit alle fit und gut gerüstet sind. Letztlich profitieren auch die Unternehmen von gut ausgebildeten Beschäftigten.“

2 Qualifizierungsstipendium neu einführen

Derzeit gibt es kein kohärentes System an Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung. Die AK will daher das bestehende Fördersystem vereinfachen und weiterentwickeln und verlangt, dass die bisherigen Bausteine wie das Fachkräftestipendium, die Bildungskarenz und Bildungsteilzeit zu einem „Qualifizierungsstipendium neu“ zusammengeführt werden. Das würde den Anforderungen der ArbeitnehmerInnen besser gerecht werden und ihnen eine echte Chance auf eine berufliche Neuorientierung ermöglichen.

Was jedenfalls nicht einzusehen ist: Gerade das Fachkräftestipendium, das die Existenzsicherung für formale Ausbildungen wie Lehre oder HTL-Matura in nachgefragten Berufen ermöglichte und als solches sehr erfolgreich war, wird derzeit nicht fortgeführt. Daher muss als erster Schritt jedenfalls das Fachkräftestipendium wieder aktiviert werden.

3 Berufsorientierung als eigenes Pflichtfach und Angebote ausweiten

Berufsorientierung soll als eigener Pflichtgegenstand in der 7. und 8. Schulstufe an allen Schulen inklusive der AHS-Unterstufe eingeführt werden. Derzeit wird Berufsorientierung auf diesen beiden Schulstufen auf verschiedene Fächer aufgeteilt, beispielsweise Deutsch oder Geografie – da fehlt dann der Zusammenhang. Zudem müssen Berufsorientierungsangebote in der 9. Schulstufe auf alle Schultypen ausgeweitet werden – jetzt passiert das nur im Poly.

Frauen fördern

„Damit mehr Frauen in hoch qualifizierte Tätigkeitsbereiche kommen, braucht es mehr betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung“, betont Kaske. „Zusätzlich müssen vorhandene Förderschiene gestärkt werden, damit mehr Frauen in technischen Berufen kommen.“

1 FIT mach mit: Mehr Frauen in Technik

+ AMS-Programm ausbauen

Das AMS-Programm „Frauen in die Technik (FIT-Programm)“ zur Förderung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen muss ausgebaut werden. Arbeitslose Frauen haben über dieses Programm die Möglichkeit, Ausbildungen mit Lehrabschluss oder einem vergleichbaren Schulabschluss im handwerklich-technischen Bereich oder auch Ausbildungen in naturwissenschaftlich-technischen Fachhochschulen oder in einem technischen Kolleg zu machen.

+ Fördergeld ändern

Weiters soll der Fördertopf vom Wirtschaftsministerium für den „Gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen“ so umgestaltet werden, dass die dafür vorgesehen fünf Millionen Euro auch tatsächlich genützt werden können. 2014 wurden nur rund 120.000 Euro von den Betrieben abgeholt. Um mit mehr frauenfördernden Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zu punkten, sollen auch NGOs (und nicht nur wie jetzt Betriebe) Projekte einreichen können.

Schlichtungsstelle für Dienstleistungen installieren – Vergütungsansprüche gehören schnell geklärt

In den AK Rechtsberatungen gibt es immer wieder Fälle, bei denen es um die Vergütung von Dienstleistungen geht. Der Großteil an Erfindungen geht auf ArbeitnehmerInnen und Erfindungen im Arbeitsverhältnis zurück. „Innovationen sind logischer Teil des Arbeitsprozesses. Sie gehören in Unternehmen, die am Markt erfolgreich sind, zum Alltag. Damit gehören sie auch zu Alltag der Beschäftigten“, betont Kaske.

Das österreichische Patentgesetz sieht für Dienstnehmererfindungen als Innovationsanreiz eine „angemessene besondere Vergütung“ vor. Aber in der Praxis ist die Ermittlung der Höhe des Anspruchs aufwendig und kompliziert und mit großer Rechtsunsicherheit verbunden. Oft klafft die Vorstellung über die Vergütung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn weit auseinander. Fühlt sich der/die Beschäftigte für seine/ihre Erfindung ungenügend vergütet, bleibt oft nur der Weg zum Gericht. Damit kommt es in der Regel nicht nur zum Bruch im Arbeitsverhältnis. Gerichtliche Verfahren gehen oft über mehrere Jahre. Der Prozesskostenaufwand ist immens, das Prozesskostenrisiko hoch.

In Deutschland gibt es zur Klärung der Vergütungsfrage eine Schiedsstelle, die sich in der Praxis bewährt. Eine Schlichtungsstelle würde auch in Österreich nur Vorteile bringen: Sie kann mit wenig finanziellem Aufwand eingerichtet werden, agiert fundiert und schneller als ein Gerichtsverfahren. In Österreich brauchen Gerichtsverfahren bis zu 15 Jahre. Die Verfahren vor der deutschen Schiedsstelle dauern um Jahre kürzer.