

Putz, Sabine (Ed.); Sturm, René (Ed.)

Research Report

Arbeitsmarktforschung in europäischer Perspektive: Ausgewählte Studien der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) der Jahre 2015 bis 2020

AMS report, No. 150

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Putz, Sabine (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2020) : Arbeitsmarktforschung in europäischer Perspektive: Ausgewählte Studien der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) der Jahre 2015 bis 2020, AMS report, No. 150, ISBN 978-3-85495-712-2, Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247336>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

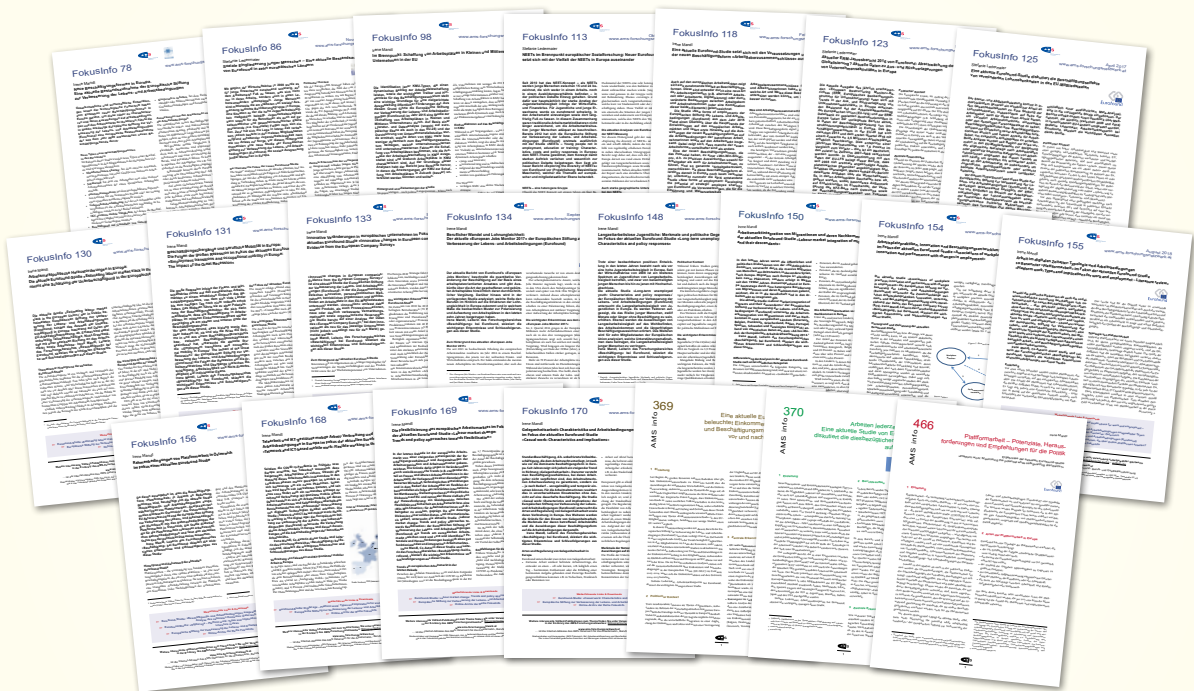
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



150

AMS report

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Arbeitsmarktforschung in europäischer Perspektive

Ausgewählte Studien der Europäischen Stiftung
zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen (Eurofound)
der Jahre 2015 bis 2020

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

150

AMS report

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Arbeitsmarktforschung in europäischer Perspektive

Ausgewählte Studien der Europäischen Stiftung
zur Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen (Eurofound)
der Jahre 2015 bis 2020

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • September 2020 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2020

ISBN 978-3-85495-712-2

Inhalt

Vorwort 9



FokusInfo 78, Juli 2015

Irene Mandl

**Neue Beschäftigungsformen in Europa.
Eine aktuelle Bestandsaufnahme der Europäische Stiftung
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** 11



FokusInfo 86, November 2015

Stefanie Ledermaier

**Soziale Eingliederung junger Menschen –
Eine aktuelle Bestandsaufnahme von Eurofound
in zehn europäischen Ländern** 14



FokusInfo 98, April 2016

Irene Mandl

**Im Brennpunkt: Schaffung von Arbeitsplätzen in Kleinen
und Mittleren Unternehmen in der EU** 18



FokusInfo 113, Oktober 2016

Stefanie Ledermaier

**NEETs im Brennpunkt europäischer Sozialforschung:
Neuer Eurofound-Bericht setzt sich mit der Vielfalt der NEETs
in Europa auseinander** 21



FokusInfo 118, Februar 2017

Irene Mandl

Eine aktuelle Eurofound-Studie setzt sich mit den Voraussetzungen und Effekten der neuen Beschäftigungsform »Arbeitgeberzusammenschlüsse« auseinander 23



FokusInfo 123, März 2017

Stefanie Ledermaier

Aktueller ERM-Jahresbericht 2016 von Eurofound: Abschwächung der Globalisierung? Aktuelle Daten zu Aus- und Rückverlagerungen von Unternehmensaktivitäten in Europa 27



FokusInfo 125, April 2017

Stefanie Ledermaier

Eine aktuelle Eurofound-Studie diskutiert die Beschäftigungseffekte von verminderten Lohnnebenkosten in den EU-Mitgliedstaaten 30



FokusInfo 130, Juli 2017

Irene Mandl

Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Europa: Die aktuelle Eurofound-Studie »Estimating labour market slack in the European Union« nimmt eine Schätzung der Unterbeschäftigung in der Europäischen Union vor 33



FokusInfo 131, August 2017

Irene Mandl

Beschäftigungsübergänge und berufliche Mobilität in Europa: Die Folgen der großen Rezession im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Employment transitions and occupational mobility in Europe: The impact of the Great Recession« 36



FokusInfo 133, September 2017

Irene Mandl

Innovative Veränderungen in europäischen Unternehmen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey« 38



FokusInfo 134, September 2017

Irene Mandl

Beruflicher Wandel und Lohnungleichheit: Der aktuelle »European Jobs Monitor 2017« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) 40



FokusInfo 148, Jänner 2018

Irene Mandl

Langzeitarbeitslose Jugendliche: Merkmale und politische Gegenmaßnahmen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses« 42



FokusInfo 150, März 2018

Irene Mandl

Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und deren Nachkommen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Labour market integration of migrants and their descendants« 45



FokusInfo 154, Juli 2018

Irene Mandl

Arbeitsplatzpraktiken, Innovation und Beschäftigungsentwicklung im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Associations of workplace practices, innovation and performance with changes in employment« 48



FokusInfo 155, August 2018

Irene Mandl

Arbeit im digitalen Zeitalter: Typologie und Arbeitsbedingungen so genannter »Plattformarbeit« im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review« 50



FokusInfo 156, September 2018

Irene Mandl

Rahmenbedingungen von Plattformarbeit in Österreich im Fokus einer aktuellen Eurofound-Studie 53



FokusInfo 168, Oktober 2020

Irene Mandl

Tearbeit und IKT-gestützte mobile Arbeit: Verbreitung und Arbeitsbedingungen in Europa im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age« 56



FokusInfo 169, November 2020

Irene Mandl

Die Flexibilisierung des europäischen Arbeitsmarktes im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation« 60



FokusInfo 170, November 2020

Irene Mandl

Gelegenheitsarbeit: Charakteristika und Arbeitsbedingungen in Europa im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Casual work: Characteristics and implications« 62



AMS info 369, Mai 2017

Stephanie Ledermaier

Eine aktuelle Eurofound-Studie beleuchtet Einkommensunterschiede und Beschäftigungsmuster in Europa vor und nach der Rezession 65



AMS info 370, Mai 2017

Stephanie Ledermaier

Arbeiten jederzeit und überall
Eine aktuelle Studie von Eurofound & ILO diskutiert die diesbezüglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt 69



AMS info 466, März 2020

Irene Mandl

Plattformarbeit – Potenziale, Herausforderungen und Empfehlungen für die Politik
Ergebnisse der aktuellen Eurofound-Studie »Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?« 74

Vorwort

Die im Mai 1975 vom Europäischen Rat ins Leben gerufene Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)¹ ist eine Agentur der Europäischen Union, die das Thema der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa als zentrales sozial- wie arbeitsmarkt- bzw. beschäftigungspolitisches Anliegen formuliert. Zu diesem Zweck werden u.a. regelmäßig empirische Forschungsvorhaben umgesetzt und entsprechende Policy-Empfehlungen abgegeben.

Ebenso stellt die aktive Unterstützung des innereuropäischen Wissensaustausches zwischen den relevanten Akteuren der EU-Mitgliedstaaten ein zentrales Anliegen von Eurofound dar.

Die in der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich angesiedelte Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) freut sich daher, dass schon seit einigen Jahren die Gelegenheit besteht, in Kooperation mit Eurofound ausgewählte einschlägige Publikationen dieser Institution in kompakter (deutschsprachiger) Form einem interessierten Personenkreis leicht zugänglich zu machen.

Der vorliegende Sammelband enthält sämtliche in Kooperation mit Eurofound entstandenen Publikationen der Jahre von 2015 bis 2020, die vom AMS Österreich in der Publikationsreihe FokusInfo bzw. in der Publikationsreihe AMS info² veröffentlicht wurden.

Mag.^a Sabine Putz (Abteilungsleiterin)

René Sturm (Projektleiter)

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI

www.ams.at

www.ams-forschungsnetzwerk.at

¹ Englisch: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (www.eurofound.europa.eu).

² Alle Ausgaben der Reihe AMS info wie auch alle Ausgaben der Reihe FokusInfo können im Volltext in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at downgeloadet werden.

Irene Mandl

Neue Beschäftigungsformen in Europa. Eine aktuelle Bestandsaufnahme der Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen sowie der technologische Fortschritt haben zum Entstehen neuer Beschäftigungsformen in Europa geführt. Um diese näher zu charakterisieren und deren Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt zu illustrieren, führte die in Dublin ansässige Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) eine europaweite Bestandsaufnahme der seit dem Jahr 2000 entstandenen neuen Beschäftigungstrends durch.

Neun Typen neuer Beschäftigungsformen in den EU-Ländern

Im Rahmen dieser Studie wurden neun Typen neuer Beschäftigungsformen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen identifiziert:

- **MitarbeiterInnen-Sharing**, bei dem ein/eine ArbeitnehmerIn gemeinsam von einer Gruppe von mehreren Arbeitgebern eingestellt wird.
- **Jobsharing**, bei dem ein Arbeitgeber zwei oder mehrere ArbeitnehmerInnen für einen spezifischen Arbeitsplatz einstellt.
- **Interimsmanagement**, bei dem hochqualifizierte ExpertInnen befristet für ein bestimmtes Projekt oder zur Lösung eines speziellen Problems eingestellt werden.
- **Gelegenheitsbeschäftigung**, bei der ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die ArbeitnehmerInnen regelmäßig zu beschäftigen, sondern sie bei Bedarf anfordert.
- **IKT-gestützte mobile Tätigkeiten**, bei denen die Beschäftigten ihre Tätigkeit an jedem Ort und zu jeder Zeit mithilfe moderner Technologien ausüben.
- **Beschäftigung auf Grundlage von Gutscheinsystemen**, bei der das Beschäftigungsverhältnis, die Vergütung und die Sozialversicherung mittels eines Gutscheins abgewickelt werden, der bei einer zugelassenen Organisation erworben werden kann.
- **Portfolioarbeit**, bei der Selbständige für eine große Zahl von Kunden tätig sind und jeweils kleinere Arbeiten erledigen.
- **Crowdsourcing**, bei dem über eine Online-Plattform Arbeitsaufgaben an eine »Virtuelle Wolke« von Erwerbstätigen vermittelt werden.
- **Kooperatives Arbeiten**, bei dem FreiberuflerInnen, Selbständige oder Mikrounternehmen zusammenarbeiten, um Größenbeschränkungen und berufliche Isolation zu überwinden.

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen

Die identifizierten neuen Beschäftigungsformen haben unterschiedliche mikro- und makro-ökonomische Effekte: MitarbeiterInnen-Sharing, Jobsharing und Interimsmanagement bieten im Allgemeinen vergleichsweise positive Arbeitsbedingungen, indem sie eine größere Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen mit einer guten Arbeitsplatzsicherheit verbinden.

IKT-gestützte mobile Tätigkeiten bieten eine gewisse Flexibilität, Autonomie und Eigenständigkeit, können jedoch auch zu Arbeitsverdichtung, höherem Stress, längeren Arbeitszeiten und einer Verwischung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben führen. Es können auch traditionelle Pflichten der Arbeitgeber, wie z.B. Gesundheitsschutz und Sicherheit, an die Beschäftigten ausgelagert werden.

Selbständige können durch Portfolioarbeit und Crowdsourcing eine Diversifizierung ihrer Arbeitsinhalte erreichen oder durch kooperative Arbeitsformen ihre persönliche und professionelle Isolation reduzieren.

Auf einem Gutscheinsystem basierende Tätigkeiten führen zu einer Formalisierung der Beschäftigung, bringen aber auch eine gewisse Arbeitsplatzunsicherheit, soziale und berufliche Isolation sowie einen begrenzten Zugang zu Personalmaßnahmen und Laufbahnentwicklung mit sich.

Gelegenheitsbeschäftigung ist von einem geringen Einkommen, Arbeitsplatzunsicherheit, geringem sozialen Schutz und einem eingeschränkten Zugang zu Personalmaßnahmen gekennzeichnet. Das hohe Maß an Flexibilität kommt möglicherweise manchen ArbeitnehmerInnen zugute, für die meisten ist diese aber zu ausgeprägt, und sie würden eine größere Kontinuität bevorzugen.

Fazit: Die analysierten neuen Beschäftigungsformen bieten das Potenzial, die Arbeitsmarktintegration von bestimmten Gruppen von Beschäftigten zu unterstützen, das Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist aber eher gering. Des Weiteren besteht bei einigen der neuen Beschäftigungsformen die Gefahr einer verstärkten Segregation des Arbeitsmarktes in Bezug auf Einkommensverteilung und sozialen Schutz.

Empfehlungen für die Politik

Während die europäischen Arbeitsmärkte nach wie vor durch das Modell der Standardbeschäftigung dominiert werden, nimmt die Heterogenität an Beschäftigungsformen zu, und diese Entwicklung wird vermutlich auch in Zukunft anhalten. Um die Nutzung der neuen Beschäftigungsformen, für die festgestellt wurde, dass sie positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt aufweisen (MitarbeiterInnen-Sharing, Interimsmanagement und Jobsharing), zu steigern, sollten diese Modelle besser bekannt gemacht werden. Sofern es die öffentlichen Budgets zulassen, könnten auch finanzielle Anreize in Erwägung gezogen werden.

Für einige der neuen Beschäftigungsformen, insbesondere Gelegenheitsbeschäftigung, IKT-gestützte mobile Tätigkeiten und Crowdsourcing, sind Sicherheitsnetze erforderlich, um den Schutz der ArbeitnehmerInnen zu garantieren. Dies kann entweder durch Rechtsvorschriften oder im Rahmen von Tarifvereinbarungen erreicht werden.

Die gesetzlichen Regelungen der neuen Beschäftigungsformen sollten klar und präzise sein und nicht ständig geändert werden, ebenso sind Überwachungsmechanismen einzurichten, um die Einhaltung der Regelungen sicherzustellen.

Schließlich wird empfohlen, die Diskussion neuer Beschäftigungsformen nicht nur auf arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen zu beschränken, sondern auch in anderen Politikbereichen, wie der regionalen oder sektoralen Entwicklung und der Wirtschaftspolitik (insbesondere in Bezug auf kleine und mittlere Unternehmen), zu berücksichtigen. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Stefanie Ledermaier

Soziale Eingliederung junger Menschen – Eine aktuelle Bestandsaufnahme von Eurofound in zehn europäischen Ländern

Mit Beginn der Wirtschaftskrise in 2008 wurde es für junge Erwachsene zunehmend schwierig, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, was sich nicht nur in deren Arbeits-sondern auch in deren Lebensumständen widerspiegelt. Junge Menschen sind mittlerweile die am stärksten von sozialer Ausgrenzung bedrohte Bevölkerungsgruppe in Europa, eine Situation zu der die hohe Jugendarbeitslosigkeit maßgeblich beiträgt. Jugendarbeitslosigkeit kann sowohl für die Betroffenen als auch auf gesellschaftlicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene gravierende (u.a. finanzielle) Folgen nach sich ziehen. Zwar hat sich die Lage in letzter Zeit verbessert, jedoch besteht in den meisten Mitgliedstaaten aufgrund anhaltender Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor Anlass zur Sorge. Vor diesem Hintergrund thematisiert eine neue Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die soziale Ausgrenzung junger Menschen in Europa.

Der thematische Fokus der neuen Eurofound-Studie

Die Studie¹ analysiert zunächst die aktuelle Situation, hier insbesondere im Hinblick auf die Folgen von Mehrfachbenachteiligungen, die mit der Abkopplung von Arbeitsmarkt und Bildung in Verbindung stehen. In einem nächsten Schritt werden aktuelle EU-Strategien beleuchtet, die darauf abzielen, die soziale Inklusion junger Menschen zu fördern, wobei hier die Umsetzung der so genannten »Jugendgarantie« in zehn EU-Mitgliedstaaten im Mittelpunkt der Analyse steht. Abschließend befasst sich die Studie mit verschiedenen Konzepten zur Unterstützung der sozialen Eingliederung, insbesondere Strategien, welche auf die gesellschaftliche Einbeziehung junger Menschen abzielen. Untersucht wurden im Rahmen dieser Studie folgende Länder: Belgien, Bulgarien, Estland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Polen, Spanien.

Politischer Kontext

Mit der Europa-2020-Strategie haben sich EU-Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen bis 2020 um mindestens 20 Millionen zu senken. Da seit Beginn der Krise der Anteil der von sozialer Ausgrenzung bedrohten

¹ Projektleitung: Massimiliano Mascherini und Anna Ludwinek von Eurofound.

Menschen deutlich angestiegen ist, rückt dieses Ziel immer weiter in die Ferne. Um gegen die sich verschlechternde Situation anzugehen, wurde die EU-Jugendstrategie 2010–2018 ins Leben gerufen, die darauf abzielt, Bildung- und Arbeitsmarktoptionen für junge Menschen zu schaffen und sie zudem darin unterstützt, aktive Mitglieder der Gesellschaft zu werden. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Förderung der Jugendbeschäftigung als einem zentralen Instrument zur sozialen Eingliederung. In diesem Zusammenhang haben die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten erhebliche Anstrengungen zur Umsetzung der Jugendgarantie unternommen, die den politischen Rahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bildet. Parallel dazu verstehen immer mehr politischen EntscheidungsträgerInnen die Notwendigkeit von weiterreichenden, also über den Arbeitsmarkt hinausgehenden, Förderinitiativen.

Zentrale Erkenntnisse der vorliegenden Studie

- a) **Ausgrenzung schadet jungen Menschen:** Zwar können junge Menschen relativ gut kurze Phasen von Arbeitslosigkeit überwinden, länger andauernde Arbeitslosigkeit oder eine Abkopplung vom Arbeitsmarkt wirken sich jedoch negativ auf zukünftige Arbeitsmarktchancen und Wohlbefinden im Allgemeinen aus. Je länger eine Abkopplung vom Arbeitsmarkt vorliegt, desto schwerwiegender sind die Folgen, wie einschlägige Studien belegen. Langzeitarbeitslosigkeit führt bei jungen Menschen insbesondere zu finanziellen Belastungen und zu einem geringeren psycho-sozialen Wohlbefinden mit potenziell langwierigen Folgen.
- b) **Soziale Eingliederung durch Beschäftigung:** Angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit bemühen sich EU-Staaten mithilfe konkreter Initiativen um die Wiedereingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt sowie um deren Eingliederung in das Bildungsangebot. Auch die Jugendgarantie zielt darauf ab, dass alle Unter-25-Jährigen innerhalb von vier Monaten nach Verlust eines Arbeitsplatzes oder nach Abschluss einer Ausbildung ein konkretes und qualitativ hochwertiges weiterführendes Angebot erhalten. Die vorliegende Studie zeigt anhand der zehn untersuchten EU-Länder, dass die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Initiative ihre eigenen Strategien verfolgen. In zahlreichen Fällen zeigt sich jedoch, dass umfassendere Reformen zur Verbesserung der Kapazitäten und Kompetenzen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und zur Verbesserung des Angebotes von allgemeinen und berufsbildenden Ausbildungsmöglichkeiten sowie wirksamere Partnerschaften unter den Akteuren notwendig sind. Im Hinblick auf konkrete Maßnahmen konzentrieren sich viele Länder auf eine Erleichterung des Überganges von der Schule ins Berufsleben sowie die Einführung von dualen Ausbildungssystemen. Es sind jedoch größere Anstrengungen erforderlich, um die am stärksten gefährdeten Altersgruppen zu erreichen.
- c) **Ein umfassenderer Ansatz für die soziale Eingliederung junger Menschen:** Neben arbeitsmarktspezifischen Interventionen sind des Weiteren Initiativen für die soziale Inklusion junger Menschen erforderlich. Aus den Fallstudien-Beispielen im Rahmen dieser Studie geht jedoch hervor, dass derzeit keine höheren öffentlichen Investitionen in diesem Bereich vorliegen. Generell umfassen die untersuchten Maßnahmen zur sozialen Eingliederung folgende Aspekte: gemeinschaftsbasierte Projekte mit einem Schwerpunkt

auf BürgerInnenbeteiligung und Entwicklung der Gemeinschaft; individuelle Programme zur beruflichen Bildung und zum Erwerb von Lebenskompetenzen; Sensibilisierungs- und Unterstützungsmaßnahmen (mit dem Ziel, strukturelle Hindernisse für die Integration junger Menschen abzubauen) sowie Fortbildungsmaßnahmen und Kapazitätsaufbau für Fachkräfte, die mit sozial ausgegrenzten jungen Menschen arbeiten. Sämtliche Initiativen, die vorwiegend von gemeinnützigen Organisationen in die Wege geleitet werden, zeichnen sich durch Unterstützung im Zuge von Betreuung und Beratung, Freiwilligenarbeit und BürgerInnenengagement sowie Maßnahmen im Bildungs- und Wohnungswesen aus. Generell beruhen die verwendeten Instrumente auf zwischenmenschlichen Beziehungen (Informationen, Beratung, Kapazitätsaufbau) und werden durch die Bereitstellung von Ressourcen (finanzielle Unterstützung, Einrichtungen) unterstützt.

Empfehlungen an die Politik

- a) Auf EU-Ebene ist eine stärkere Ausrichtung auf soziale Eingliederung erforderlich, um junge Menschen dabei zu unterstützen, aktive Mitglieder der Gesellschaft zu werden, und um ihnen einen einfacheren Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Konzept sozialer Investitionen bildet hierfür einen vielversprechenden Ausgangspunkt, da es auf dem Grundsatz beruht, dass Investitionen in frühen Lebensphasen sich auf gesellschaftliche Ergebnisse in späteren Lebensphasen positiv auswirken.
- b) Was die Umsetzung der Jugendgarantie betrifft, so sollten die Mitgliedstaaten davon absehen, ein begrenztes, d.h. rein beschäftigungsfokussiertes, Konzept zu wählen, sondern sich für einen umfassenderen und ganzheitlichen Ansatz entscheiden, der darauf ausgerichtet ist, auch diejenigen zu erreichen, die nicht beschäftigungsfähig und schwerer zu integrieren sind.
- c) Für die Umsetzung der Jugendgarantie sind umfassende Reformen erforderlich, darunter auch Reformen zur Stärkung der Kapazitäten und Kompetenzen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Aufnahmekapazitäten der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme.
- d) Für eine erfolgreiche Umsetzung der Jugendgarantie müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass nationale, regionale und lokale Akteure effektiv kooperieren. Eine Zusammenarbeit aller Akteure erfordert Zeit und weitere Anstrengungen, so insbesondere was die Einbindung von Sozialpartnern und Jugendorganisationen anbelangt.
- e) Junge Menschen, auch diejenigen, die derzeit vom Arbeitsmarkt abgekoppelt sind, bilden keine homogene Gruppe und benötigen daher maßgeschneiderte Maßnahmen. Die in einigen nordischen Ländern seit einigen Jahren bestehenden Jugendgarantien haben gezeigt, dass sich eine individualisierte Herangehensweise auszahlt.
- f) Der Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen kommt eine zentrale Bedeutung für die erfolgreiche Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu. Im Rahmen der Jugendgarantie müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die für junge Menschen geschaffenen Möglichkeiten qualitativ hochwertig sind und letztlich zu einer nachhaltigen Beschäftigung führen.

- g) Zwar stehen für die Umsetzung der Jugendgarantie im Rahmen des Europäischen Sozialfonds und der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen erhebliche EU-Mittel zur Verfügung, doch auch die Mitgliedstaaten müssen der Jugendbeschäftigung Priorität einräumen und nationale Mittel bereitstellen. Umfassendere Maßnahmen zur sozialen Eingliederung junger Menschen sind zudem häufiger von finanziellen Engpässen betroffen, so insbesondere im Hinblick auf die Haushaltskonsolidierung und die Priorisierung von beschäftigungsbezogenen Initiativen.
- h) Bewährte Verfahren zur Förderung einer umfassenderen sozialen Eingliederung von jungen Menschen liegen vor, jedoch sollten sie im Hinblick auf öffentliche Investitionen starker unterstützt werden. Solche Initiativen werden häufig von privaten gemeinnützigen Akteuren geleitet und umfassen unterschiedliche Partnerschaften. Aufgrund fehlender finanzieller Stabilität und mangelnder Unterstützung der öffentlichen Hand hat sich eine Ausweitung der Aktivitäten jedoch als Herausforderung erwiesen. Zudem sollte ein größeres Gewicht auf die Motivation und das aktive Engagement der Begünstigten sowie auf die Netzwerke von Involvierten (junge Menschen, SozialarbeiterInnen, LeistungsträgerInnen) gelegt werden und könnte damit breiter angelegte sozialpolitische Maßnahmen inspirieren.
- i) Finanzielle Engpässe sind nicht das einzige Hindernis für Initiativen, die ein aktives Engagement fördern. Auch der Widerstand von Erwachsenen und involvierten Einrichtungen kann eine Herausforderung darstellen. Auch das Bewusstsein von politischen EntscheidungsträgerInnen und SozialarbeiterInnen für die Beteiligung junger Menschen muss weiter erhöht werden. ❖

Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für Eurofound, wo sie sich insbesondere mit dem Forschungsschwerpunkt »Jugendarbeitslosigkeit« beschäftigt. Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat umfassende Praxiserfahrungen beim Rat der Europäischen Union sowie bei der OECD gesammelt.

Irene Mandl

Im Brennpunkt: Schaffung von Arbeitsplätzen in Kleinen und Mittleren Unternehmen in der EU

Die Identifikation jener KMU-Typen, die einen dynamischen Beitrag zur Arbeitsplatzschaffung leisten, sowie der wichtigsten Treiber und Hindernisse für das Beschäftigungswachstum stellt eine wichtige Grundlage für eine zielgerichtete Ausgestaltung öffentlicher Förderungen dar. Aus diesem Grund führte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) im Jahr 2015 eine Studie zur »Schaffung von Arbeitsplätzen in Kleinen und Mittleren Unternehmen« durch. Auf Basis einer Literatur- und Datenanalyse (sowohl auf europäischer Ebene als auch in den EU-28) und der Durchführung von Unternehmensfallstudien wurde ermittelt, welche Arten von KMU mehr bzw. weniger dynamisch zum Beschäftigungswachstum beitragen, welche unternehmensinternen und unternehmensexternen Faktoren die Schaffung von Arbeitsplätzen bestimmen, wie die Prozesse der Arbeitsplatzschaffung in KMU ausgestaltet sind und wodurch Arbeitsplätze in KMU charakterisiert sind. Auf der Grundlage dieser Analysen hebt der Bericht jene Bereiche hervor, in denen die Anstrengungen der KMU zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Zukunft (besser) unterstützt werden könnten und sollten.

Hintergrund und Zielsetzungen der Studie

Im gegenwärtigen – auch politisch angespannten – Klima nach der mit Abstand größten Finanz- und Wirtschaftskrise seit der Weltwirtschaftskrise (Great Depression) der 1930-Jahre gehört die Schaffung von Arbeitsplätzen zu den Prioritäten der Sozial- und Beschäftigungspolitik der Europäischen Union und deren Mitgliedstaaten. Wenngleich mittlerweile allgemein anerkannt wird, dass Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU), d.h. Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten, einen maßgeblichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum und zur Beschäftigungsentwicklung leisten, liegen bislang vergleichsweise nur wenige Informationen darüber vor, welche Faktoren die Schaffung von Arbeitsplätzen in KMU beeinflussen. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass aufgrund der großen Heterogenität innerhalb der sehr umfangreichen KMU-Population nicht alle KMU bezüglich ihres Beitrages zum Beschäftigungswachstum gleich dynamisch sind. Auch fundierte diesbezügliche Diskussionsergebnisse sind bislang kaum zu finden.

Einflussfaktoren auf das Beschäftigungswachstum in KMU

Während in der Vergangenheit – wenn überhaupt – fast ausschließlich unternehmensbezogene strukturelle Faktoren, so etwa das Unternehmensalter oder die Sektorzugehörigkeit, diskutiert

wurden, zeigt die aktuelle Analyse, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen in KMU durch die Kombination einer Vielzahl an unternehmensinternen und unternehmensexternen Faktoren bestimmt wird. Tendenziell sind KMU, die dynamisch Arbeitsplätze schaffen:

- »jung« und innovativ;
- international tätig und in städtischen Gebieten angesiedelt;
- aufgrund der Marktnachfrage und ihres effektiven Managements wettbewerbsfähig;
- werden von qualifizierten Führungskräften geleitet.

Des Weiteren:

- verfolgen KMU eine aktive Wachstums- und Investitionsstrategie;
- verfügen KMU über die zur Umsetzung dieser Pläne notwendigen Kapazitäten (inklusive einer soliden finanziellen Struktur und der notwendigen Kompetenzen) und
- werden darüber hinaus von potenziellen MitarbeiterInnen als attraktiver Arbeitgeber betrachtet.

Diese Eigenschaften der KMU müssen durch vorteilhafte externe Rahmenbedingungen unterstützt werden, also durch:

- eine günstige Wirtschaftsstruktur und Wirtschaftsentwicklung;
- eine leistungsfähige Verwaltung sowie für KMU handhabbare arbeitsrechtliche Vorschriften und Arbeitskosten;
- wirksame öffentliche Unterstützungsstrukturen;
- einen Zugang zu externen Finanzmitteln zu realistischen Konditionen und
- die Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit den erforderlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt.

Prozesse der Arbeitsplatzschaffung in KMU

Die Einstellungsverfahren in KMU sind eher informell. Sie werden häufig von den GeschäftsführerInnen bzw. InhaberInnen durchgeführt, die jedoch vielfach andere MitarbeiterInnen zu den Einstellungsgesprächen hinzuziehen. Die Notwendigkeit, die Meinung der KollegInnen einzuholen, beruht auf der großen Bedeutung, die den sozialen Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmalen der BewerberInnen zugemessen wird, die zum Team passen müssen. Aus diesem Grund sind mehrere Gesprächsrunden keine Seltenheit, Kompetenztests sind jedoch weniger üblich.

Einfach handhabbare und kosteneffiziente Rekrutierungskanäle sind für KMU wichtig, und die Nutzung persönlicher und beruflicher Netzwerke hat einen hohen Stellenwert. Junge, innovative und international tätige KMU nutzen auch häufig soziale Netzwerke und Stellenbörsen im Internet, um potenzielle KandidatInnen auf sich aufmerksam zu machen.

Im Allgemeinen wird darauf Wert gelegt, das Einstellungsverfahren schnell abzuschließen. Im Durchschnitt vergehen dann zwei Monate von der Entscheidung, einen Bewerbungsprozess zu starten, bis hin zur konkreten Entscheidung für einen bestimmten Kandidaten bzw. eine bestimmte Kandidatin.

Charakteristika der Arbeitsplätze in KMU

Überraschend wenig ist darüber bekannt, wie die von KMU geschaffenen Arbeitsplätze beschaffen sind. Die wenigen vorhandenen Daten legen nahe, dass manche Arbeitsbedingungen in KMU weniger gut sind als in großen Unternehmen. Dies dürfte im Allgemeinen insbesondere in Bezug auf die Entlohnung, die berufliche Weiterentwicklung und die Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen zutreffen.

Andererseits können MitarbeiterInnen in KMU von Vorteilen profitieren, die bei größeren Arbeitgebern oft nicht gegeben sind, so z.B. hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit und der Arbeitsaufgaben, der Eigenverantwortung, der Mitsprache und der Mitgestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsinhalten oder im Hinblick auf die Formulierung der Unternehmensstrategie.

Schlussfolgerungen und Vorschläge zur Maßnahmengestaltung

Die Tatsache, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen in KMU durch die Kombination einer Vielzahl von Faktoren bestimmt wird, unterstreicht die Bedeutung einer umfassenden öffentlichen Maßnahmenpalette sowie zentraler Anlaufstellen für KMU. Solche koordinierten Anstrengungen könnten u.a. Folgendes umfassen:

- verbesserter Zugang zu Finanzmitteln;
- Unterstützung in der Wachstumsphase (anstatt nur bei der Gründung);
- Innovationsförderung;
- Unterstützung für die Internationalisierung;
- Unterstützung des Ausbaus von Management- und Führungskompetenzen;
- Abgleich des Qualifikationsbedarfes von KMU mit dem Arbeitsmarktangebot;
- Unterstützung bei der Wahl und Nutzung von Rekrutierungskanälen.

Des Weiteren sollte der großen Vielfalt an KMU durch maßgeschneiderte Instrumente begegnet werden, die die besonderen Merkmale und Bedürfnisse jener Betriebe, die dynamisch zum Beschäftigungswachstum beitragen, berücksichtigen. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Stefanie Ledermaier

NEETs im Brennpunkt europäischer Sozialforschung: Neuer Eurofound-Bericht setzt sich mit der Vielfalt der NEETs in Europa auseinander

Seit 2010 hat das NEET-Konzept – als NEETs werden junge Menschen zwischen 15 und 24 bezeichnet, die sich weder in einem Arbeits- noch in einem Ausbildungsverhältnis befinden – in der politischen Debatte Einzug gehalten. Grund dafür war hauptsächlich der starke Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise. Für Jugendliche und junge Erwachsene wurde es zunehmend schwierig, in den Arbeitsmarkt einzusteigen sowie dort langfristig Fuß zu fassen. In diesem Zusammenhang waren traditionelle Arbeitsmarktindikatoren nicht länger ausreichend, um die Arbeitsmarktsituation junger Menschen adäquat zu beschreiben. Bereits 2012 hat sich die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) erstmals ausführlich mit der Studie »NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe« dem NEET-Thema gewidmet, dem Konzept damit starken Auftrieb verliehen und wesentlich zur politischen Debatte beigetragen. Nun liegt ein neuer Bericht »Exploring the diversity of NEETs« von Eurofound vor (Projektleitung: Massimiliano Mascherini), welcher die Thematik auf europäischer und mitgliedstaatlicher Ebene behandelt.

NEETs – eine heterogene Gruppe

Obwohl das NEET-Konzept seit einigen Jahren ein fixer Bestandteil arbeitsmarktpolitischer Analysen ist, war es auch immer wieder Gegenstand kritischer Diskussionen. Ein Hauptkritikpunkt hierbei war insbesondere, dass sich unter dem Deckmantel der NEETs eine sehr heterogene Gruppe junger Leute wiederfindet, was den Indikator zu breitgefächert und damit unbrauchbar machen würde. Junge Mütter beispielsweise sind genauso in der Gruppe vertreten wie Menschen mit Behinderung. Ebenso »vereinigt« der NEET-Indikator gleichermaßen auch Langzeitarbeitslose sowie junge Leute, welche kurz vor Studienantritt oder der Aufnahme einer Beschäftigung stehen. Diese Vielfalt ist mitunter ein Problem, um einerseits die Situation der jungen Menschen besser zu verstehen und andererseits um Strategien zu formulieren und umzusetzen, welche den NEETs den Weg zurück in den Arbeitsmarkt oder in die Ausbildung erleichtern.

Die aktuellen Analysen von Eurofound – neue Wege der NEET-Messung

Vor diesem Hintergrund geht der neue Eurofound-Bericht »Exploring the diversity of NEETs« auf diesen Kritikpunkt ein und schafft Abhilfe, indem die Gruppe der NEETs mithilfe von

regelmäßig erhobenen Eurostat-Arbeitsmarktdaten in sieben überschaubare Untergruppen unterteilt wird. Der Bericht zeigt dabei auf, dass sich die Gruppe der NEETs in Europa derzeit aus rund einem Drittel Kurzzeitarbeitslosen, gefolgt von Langzeitarbeitslosen sowie NEETs aufgrund von Familienverpflichtungen sowie Krankheit oder Behinderung zusammensetzt. Neben aktuellen NEET-Statistiken beinhaltet der Report auch eine detaillierte Übersicht über die Ausbildungssituation, die Geschlechterverteilung und das Risiko der sozialen Exklusion der verschiedenen NEET-Untergruppen.

Auch starke geographische Unterschiede in Europa bei den NEETs

Der Bericht kommt auch, wie zu erwarten war, zu dem Ergebnis, dass das Vorkommen und die Zusammensetzung der NEETs in Europa stark schwanken. In Nordeuropa sind NEETs beispielsweise häufig nur kurzfristig arbeitslos oder warten auf den Beginn einer Ausbildung oder den Berufsantritt und sind somit dem Arbeitsmarkt näher wie so mancher andere Jugendliche aus der Gruppe der NEETs in anderen Teilen Europas. In Südeuropa zum Beispiel ist die Mehrzahl der NEETs entmutigt und langfristig arbeitslos. In Osteuropa hingegen ist der Großteil der NEETs weiblich und nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar, da sie sich um Familienmitglieder kümmern. ❖

Hinweis: Neben dem europaweiten Vergleich stehen auch detaillierte Informationen für die 28 Mitgliedsstaaten auf der Website von Eurofound (www.eurofound.europa.eu) zur Verfügung.

Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für Eurofound, wo sie sich insbesondere mit dem Forschungsschwerpunkt »Jugendarbeitslosigkeit« beschäftigt. Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat umfassende Praxiserfahrungen beim Rat der Europäischen Union sowie bei der OECD gesammelt.

Irene Mandl

Eine aktuelle Eurofound-Studie setzt sich mit den Voraussetzungen und Effekten der neuen Beschäftigungsform »Arbeitgeberzusammenschlüsse« auseinander

Auch auf den europäischen Arbeitsmärkten zeigt sich eine zunehmende Vielfalt an Beschäftigungsformen. Diese sind entweder durch eine neue Art der Arbeitsorganisation (z.B. alternative Arbeitszeit oder Arbeitsorte, Digitalisierung) oder durch veränderte Beziehungen zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen (oder eine Kombination dieser beiden Elemente) gekennzeichnet.

Die Studie »New forms of employment« der Europäischen Stiftung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) aus dem Jahr 2015 bietet einen Überblick über die Haupttrends der Entwicklungen auf den europäischen Arbeitsmärkten und liefert erste Hinweise auf die Auswirkungen der neuen Beschäftigungsformen auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen ArbeitnehmerInnen sowie auf den Arbeitsmarkt insgesamt. Dabei zeigt sich, dass manche der neuen Arbeitsformen vorteilhafter sind als andere.

Eine der neuen Beschäftigungsformen, die das Potenzial haben, zu einer »Win-Win-Situation«, d.h. zu positiven Auswirkungen sowohl für Arbeitgeber als auch für ArbeitnehmerInnen, zu führen, sind so genannte »Arbeitgeberzusammenschlüsse«. Da diese Beschäftigungsform allerdings derzeit in Europa noch kaum verbreitet ist, untersucht nunmehr die 2016 entstandene Studie »New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing« von Eurofound die Voraussetzungen, die für die Einführung und Weiterverbreitung dieses Beschäftigungsmodells gegeben sein müssen. Des Weiteren wird analysiert, welche Auswirkungen Arbeitgeberzusammenschlüsse für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen haben könnten und auf welche Art und Weise diese Beschäftigungsform unterstützt werden könnte, um deren Potenzial besser zu nutzen.

Was sind Arbeitgeberzusammenschlüsse?

Arbeitgeberzusammenschlüsse sind eine Form des kollektiven Personalmanagements, bei der eine Gruppe von Arbeitgebern gemeinschaftlich ArbeitnehmerInnen beschäftigt, deren Arbeitskraft zwischen den beteiligten Unternehmen geteilt wird.

Diese Beschäftigungsform eignet sich dann, wenn eine Gruppe von regionalen Arbeitgebern einen speziellen wiederkehrenden, aber vom Ausmaß her limitierten, Personalbedarf hat, der vorab geplant werden und über die Unternehmen in Bezug auf die benötigten Fähig-

keiten und Fertigkeiten, aber auch zeitlich, kombiniert werden kann. Die beteiligten Unternehmen gründen den Arbeitgeberzusammenschluss, der – mit einer eigenen Rechtspersönlichkeit ausgestattet – als der formale Arbeitgeber der MitarbeiterInnen fungiert und deren Zuteilung zu den beteiligten Unternehmen koordiniert. Auf diese Weise erhalten die beteiligten Unternehmen Zugang zu den benötigten flexiblen Arbeitskräften, während diesen gleichzeitig ein befristetes Vollzeitverhältnis mit einem einzigen Arbeitgeber geboten wird, das andernfalls nicht vorhanden wäre.

Im Gegensatz zur Leiharbeit wissen die ArbeitnehmerInnen bereits im Vorfeld, in welchen Unternehmen sie operativ tätig sein werden, da die Entsendung ausschließlich auf die beteiligten Arbeitgeber beschränkt ist und eine relativ langfristige Personaleinsatzplanung (im Allgemeinen ein halbes Jahr) erfolgt. Ein weiterer Unterschied ist, dass das Ziel der Arbeitgeberzusammenschlüsse darin liegt, dass die ArbeitnehmerInnen wiederholt / regelmäßig in den gleichen Unternehmen arbeiten, wodurch eine gewisse Kontinuität sowohl für Arbeitgeber als auch für ArbeitnehmerInnen gewährleistet wird.

Ein weiteres wesentliches Kennzeichen ist, dass die beteiligten Betriebe nicht als Kunden des Arbeitgeberzusammenschlusses, sondern als Mitglieder betrachtet werden. Dadurch gibt sich eine gemeinschaftliche Verantwortung – und Haftung – der beteiligten Unternehmen gegenüber den »geteilten« MitarbeiterInnen, denen in Bezug auf alle Arbeitsbedingungen (inkl. Entlohnung) Gleichbehandlung wie der Kernbelegschaft der beteiligten Unternehmen zugesichert wird.

Voraussetzungen für Arbeitgeberzusammenschlüsse

Arbeitgeberzusammenschlüsse eignen sich nicht für jedwede Beschäftigung. Die aktuelle Eurofound-Studie identifiziert vier Bereiche, in denen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um eine effektive Implementierung von Arbeitgeberzusammenschlüssen zu gewährleisten. Die einzelnen im Folgenden dargestellten Elemente können sich dabei in der Praxis auch gegenseitig beeinflussen.

- **Nachfrage:** Den Unternehmen muss bekannt sein, dass es dieses Beschäftigungsmodell gibt, und sie müssen gewillt sein, es einzusetzen. Dies wird von dem Rechtsrahmen, von der Verfügbarkeit alternativer Beschäftigungsoptionen sowie von der Einstellung der Arbeitgeber hinsichtlich Innovation und Kooperation im Personalbereich beeinflusst. Des Weiteren muss der Personalbedarf der einzelnen Unternehmen kombinierbar und planbar sein.
- **Angebot:** ArbeitnehmerInnen in einem Arbeitgeberzusammenschluss müssen anpassungsfähig, flexibel, autonom und zuverlässig sein und über bestimmte soziale Kompetenzen verfügen.
- **Rahmenbedingungen:** Institutionelle Akteure auf dem Arbeitsmarkt müssen diese Beschäftigungsform unterstützen. Dies beinhaltet die Gestaltung geeigneter rechtlicher Regelungen, finanzielle Unterstützung für die operative Durchführung des Beschäftigungsmodells und Informationsbereitstellung für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen.

- **Operative Unterstützung:** So genannte »Ressourcenzentren« für die Sensibilisierung der institutionellen Akteure, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sowie zur Anleitung derjenigen, die dieses Beschäftigungsmodell anwenden, sind notwendig und sollten zumindest in der Anfangsphase des Beschäftigungsmodells in einem Land institutionell unterstützt werden. Auf der Ebene des einzelnen Arbeitgeberzusammenschlusses spielt das Managementteam eine wichtige Rolle. Es übernimmt die Koordination zwischen den beteiligten Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen sowie maßgebliche Aspekte der Personalverwaltung und muss somit bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten aufweisen.

Potenzielle Vor- und Nachteile von Arbeitgeberzusammenschlüssen

Der wichtigste Vorteil von Arbeitgeberzusammenschlüssen für die beteiligten Unternehmen liegt darin, dass sie einen kosteneffizienten und flexiblen Zugang zu (qualifizierten) Arbeitskräften bieten. Als weitere Vorteile sind Verbesserungen in der Personalverwaltung, in den Verfahren im Personalbereich und im Employer Branding zu nennen.

Allerdings gibt es auch mögliche Nachteile: Die gemeinsame Verantwortung und Haftung innerhalb des Arbeitgeberzusammenschlusses kann dazu führen, dass Unternehmen Verfehlungen von anderen Mitgliedern ausgleichen müssen. Des Weiteren können sich Herausforderungen bei Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisation ergeben, die sich nachteilig auf die Produktivität auswirken können.

Für die beteiligten ArbeitnehmerInnen ist der wichtigste Vorteil die Schaffung eines unbefristeten Vollzeit Arbeitsplatzes, der andernfalls nicht verfügbar wäre und ihnen Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit bietet. Durch die Tätigkeit im Arbeitgeberzusammenschluss kann sich außerdem die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen verbessern, da diese durch die Tätigkeit an verschiedenen Arbeitsplätzen ein breites Spektrum an Kompetenzen erwerben.

Allerdings besteht das Potenzial eines höheren Stressniveaus und einer höheren Arbeitsintensität, einer geringeren Integration in die einzelnen Unternehmen und einer begrenzten Vertretung.

Unterstützung von Arbeitgeberzusammenschlüssen

Um die Potenziale von Arbeitgeberzusammenschlüssen realisieren zu können, müssen die dargestellten Voraussetzungen für deren Etablierung und Verbreitung geschaffen werden. Daraus ergeben sich gewisse Empfehlungen für die Politik:

- Sensibilisierung von Institutionen, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen;
- Anerkennung des Beschäftigungsmodells innerhalb eines stabilen und einfachen Rechtsrahmens, mit dem das Konzept und seine Auswirkungen auf die beteiligten Parteien geklärt werden;
- aktive Unterstützung des Beschäftigungsmodells durch Regierungen und Sozialpartner, und zwar einschließlich einer finanziellen Unterstützung für Ressourcenzentren und die Gründung von Arbeitgeberzusammenschlüssen;

- Förderung einer partnerschaftlichen Einstellung von Unternehmen, Förderung ihrer Innovationen im Personalbereich sowie ihrer mittel- bis langfristigen Personalplanung;
- Unterstützung des Managements von Arbeitgeberzusammenschlüsse, so beispielsweise durch die Bereitstellung von Verhaltenskodizes, Vorlagen für Verträge oder Weiterbildungsmaßnahmen des Managements. ❖

Der aktuelle Bericht von Eurofound kann unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« downgeloadet werden.

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Stefanie Ledermaier

Aktueller ERM-Jahresbericht 2016 von Eurofound: Abschwächung der Globalisierung? Aktuelle Daten zu Aus- und Rückverlagerungen von Unternehmensaktivitäten in Europa

Die aktuelle Ausgabe des jährlich erscheinenden »European Restructuring Monitor«-Berichtes (ERM, Europäisches Beobachtungsinstrument für Umstrukturierung) setzt sich mit Trends in der Aus- und Rückverlagerung von Unternehmensaktivitäten in Europa auseinander. Basierend auf der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-LFS) und der ERM-Datenbank zu geplanten Restrukturierungen in Europa liefert der vorliegende Bericht aktuelle Daten zur Beschäftigungswirkung von Umstrukturierungsaktivitäten in Europa. Das Beschäftigungswachstum in der EU-28 hat sich zwischen 2013 und dem ersten Quartal 2016 mit einem Zuwachs an 3,5 Millionen Arbeitsplätzen erheblich beschleunigt. Dies entspricht einer jährlichen Wachstumsrate von 1,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr – dies ist ein Wachstum, das zuletzt im Zeitraum 2007–2008 verzeichnet werden konnte. In Übereinstimmung mit den Daten der EU-LFS belegt dieser Bericht, dass seit 2008 nun erstmals angekündigte Arbeitsplatzzuwächse gegenüber angekündigtem Stellenabbau überwiegen. Weites enthält der Bericht detaillierte Angaben über die Wirtschaftszweige, in denen Arbeitsplätze geschaffen bzw. abgebaut wurden, wobei besonderes Augenmerk auf Entwicklungen im Einzelhandel, der Verlagerung des KFZ-Baus nach Osteuropa sowie der Beschäftigungswirksamkeit von Fusionen im Finanzdienstleistungsbereich gelegt wurde. Stefanie Ledermaier, Arbeitsmarktexpertin bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Aussagen des aktuellen ERM-Berichtes.

Politischer Kontext

Die Europäische Union, im Auftrag der Mitgliedstaaten für internationale Handelspolitik zuständig, hat 2006 den Europäischen Fond für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) ins Leben gerufen, das zentrale Instrument der Umstrukturierungspolitik auf EU-Ebene. Der EGF dient zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen, die infolge von Veränderungen des Welthandelsgefüges (z.B. Schließung eines Großunternehmens oder Verlagerung einer Produktionsstätte in ein Land außerhalb der EU) ihren Arbeitsplatz verlieren.

Die Auswirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigungslage sind immer wieder zentrales Thema politischer Debatten in Europa wie auch in den Vereinigten Staaten von Amerika. Aussagekräftige Daten und Fakten zur Auswirkung der Globalisierung auf die Beschäftigungslage können diesen politischen Diskurs unterstützen und eine Entscheidungsgrundlage für politische Initiativen in diesem Bereich bilden.

Zentrale Erkenntnisse

Obwohl ins Zentrum der politischen Debatte gerückt, hat die Globalisierung der Märkte, welche die beiden Jahrzehnte vor der Rezession im Jahre 2008 prägte, sich seither deutlich verlangsamt. Jüngste Daten belegen, dass mit dem weltweit verzeichneten Wirtschaftsaufschwung nach der Krise keine entsprechende Zunahme des internationalen Handels einherging.

Vor diesem Hintergrund erfasst der ERM u.a. den angekündigten Stellenabbau, der auf die Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Länder (sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU) zurückzuführen ist. Den Daten des ERM zufolge hat, ungeachtet düsterer Prognosen, der Trend zu Auslagerungen von Arbeitsplätzen aus Industriestaaten zu keiner Zeit große Beschäftigungseinbußen bewirkt. In den Jahren vor der Krise (2003–2007) waren Auslagerungen für sieben Prozent des angekündigten Gesamtbeschäftigungsverlustes verantwortlich. Dieser Prozentsatz ging während des Höhepunktes der Rezession (2008–2010) auf vier Prozent zurück und sank danach (2015–2016) auf weniger als drei Prozent ab. Im verarbeitenden Gewerbe, dem bei weitem am stärksten von Unternehmensabwanderungen betroffenen Wirtschaftszweig, hat sich die Anzahl der jährlich verzeichneten Fälle von Verlagerungen ins Ausland nach 2010 im Vergleich zu vor der Krise um die Hälfte reduziert. Der Anteil der Arbeitsplätze, die im verarbeitenden Gewerbe auslagerungsbedingt verloren gingen, sank in diesem Zeitraum von zwölf Prozent auf acht Prozent.

2016 entfielen jedoch die meisten Auslagerungen auf das verarbeitende Gewerbe, wobei Anzeichen für eine Verschiebung der Auslagerungstätigkeit von West- nach Osteuropa vorliegen. Die Verlagerung von Unternehmensaktivitäten zählt zu einem immer wichtiger werdenden Aspekt der Umstrukturierung in den neuen EU-Staaten (Beitrittsjahr 2004) mit einer Zunahme von vier Prozent auf 15 Prozent zwischen 2003 und 2007, während sich auslagerungsbedingte Arbeitsplatzverluste im verarbeitenden Gewerbe in den EU-15 im gleichen Zeitraum von 14 Prozent auf sieben Prozent halbierten. Verlagerungen aus den neuen EU-Staaten, zumeist aufgrund geringerer Arbeitnehmerkosten, zielen insbesondere auf europäische Nachbarländer sowie auf Nordafrika und Asien, einschließlich China, ab. Im verarbeitenden Gewerbe tragen hierbei drei Bereiche rund 60 Prozent zum auslagerungsbedingten Beschäftigungsverlust bei:

- die Produktion von Kraftfahrzeugen;
- die Herstellung von Elektronik, z.B. Fernsehgeräte, Computer und Mobiltelefone;
- die Herstellung elektrischer Produkte, insbesondere Haushaltsgeräte.

Während große Mitgliedstaaten, so v.a. Frankreich, Deutschland und das Vereinigte Königreich, sowie Schweden in absoluten Zahlen die größten Verluste an Arbeitsplätzen verzeichnen, liegt deren relativer Anteil in einigen kleineren Mitgliedstaaten der EU-15 (Österreich, Dänemark, Irland und Portugal) deutlich höher; auf diese Länder entfallen mehr als 20 Prozent der umstrukturierungsbedingten Arbeitsplatzverluste (im Vergleich zu weniger als zehn Prozent in den großen Mitgliedstaaten).

In den vergangenen Jahren hat zudem das Thema der Rückverlagerung von zuvor ausgelagerten Arbeitsplätzen an Bedeutung gewonnen. Während zu Beginn der Rezession noch

Hinweise auf eine Zunahme einer Rückverlagerung vorlagen, lässt sich nicht belegen, dass dieser Trend weiter gestiegen wäre. Daten für das verarbeitende Gewerbe in Deutschland lassen jedoch erkennen, dass eine Rückverlagerung überwiegend durch den Wunsch einer stärkeren betrieblichen Flexibilität motiviert war. Als nächstwichtiger Grund wurde Qualität in der Produktion angeführt, gefolgt von betrieblichen Kapazitäten. Der Bericht enthält zahlreiche Beispiele von Fällen aus europäischen Ländern, in denen diese Gründe genannt wurden, aber auch einige, bei denen die relativen Lohn- und Transportkosten zwischen Europa und dem Ausland für eine Verlagerung der Produktion ausschlaggebend waren.

Auslagerungen im Dienstleistungssektor und in anderen Bereichen blieben deutlich unter denen im verarbeitenden Gewerbe und sinken derzeit kontinuierlich. Befürchtungen, dass Auslagerungen im Dienstleistungssektor künftig zu einem massiven Beschäftigungseinbruch in Europa führen würden, haben sich demnach nicht bewahrheitet.

Schlussfolgerungen

Immer mehr Anzeichen deuten auf eine Verlangsamung des Tempos der Globalisierung hin. Frühere Publikationen belegen bereits einen Rückgang der Handelselastizität und geringere Aktivitäten in globalen Wertschöpfungsketten. Der diesjährige ERM-Jahresbericht enthält einen weiteren Beleg, der in diese Richtung weist: Sowohl die Anzahl von Auslagerungen an Unternehmensaktivitäten als auch der Umfang des damit verbundenen Arbeitsplatzverlustes liegen in der sich belebenden Weltwirtschaft deutlich unter den Werten vor der Krise und sind zudem weiter rückläufig. Ein möglicher Grund für die Zurückhaltung bezüglich Auslagerungen könnte die weltweite wirtschaftliche Instabilität sein. Denkbar ist jedoch auch, dass die beiden der Krise vorangegangenen Jahrzehnte quasi zeithistorische Ausnahmen im Verlauf der Globalisierung darstellen, so insbesondere was den Eintritt Chinas und der osteuropäischen Länder in das Welthandelssystem betrifft. Seither hat sich das Tempo der Globalisierung abgeschwächt, und das Interesse an Rückverlagerungen von zuvor ausgelagerten Wirtschaftsbereichen nach Europa hat hingegen zugenommen. Über diese Rückverlagerungen nach Europa liegen derzeit noch unzureichend Daten vor. Eine systematische Beurteilung der beschäftigungswirksamen Folgen der Rückverlagerung von Unternehmensaktivitäten nach Europa wird 2017 erstmals möglich, wenn eine Auswertung des kürzlich initiierte Europäische Beobachtungsinstrumentes für Rückverlagerungen, dem »European Reshoring Monitor« (<http://reshoring.eurofound.europa.eu>), erfolgt. ❖

Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), eine Agentur der Europäischen Union. Ursprünglich aus Österreich stammend lebt sie seit mehreren Jahren im Ausland und hat u.a. in England, Frankreich und Italien studiert (MA in Europastudien, MSc in angewandter Arbeitsmarktökonomie). Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat Praxiserfahrung beim Rat der Europäischen Union sowie der OECD gesammelt.

Stefanie Ledermaier

Eine aktuelle Eurofound-Studie diskutiert die Beschäftigungseffekte von verminderten Lohnnebenkosten in den EU-Mitgliedstaaten

Der Steuer- und Abgabenbelastung kommt in Industrieländern generell ein erheblicher Anteil an den Gesamtarbeitskosten zu. Eine Senkung der Lohnnebenkosten, insbesondere auf Seite der Arbeitgeber, kann für diese einen Anreiz bieten, um vermehrt ArbeitnehmerInnen einzustellen oder den derzeitigen Personalbestand zu halten. Beschäftigungsbeihilfen bzw. Beschäftigungszuschüsse zur Einstellung neuer Arbeitskräfte funktionieren ähnlich und setzen Anreize für Arbeitgeber, um zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Beide Ansätze wurden seit Beginn der Krise vermehrt in den EU-Mitgliedstaaten zur Steigerung der allgemeinen Nachfrage nach Arbeitskräften oder gezielt für bestimmte Kategorien von ArbeitnehmerInnen eingesetzt. Bei diesen handelt es sich häufig um Gruppen mit schwacher Anbindung an den Arbeitsmarkt, so insbesondere um Jugendliche, geringqualifizierte oder schlecht bezahlte ArbeitnehmerInnen sowie Langzeitarbeitslose.

Vor diesem Hintergrund fasst diese Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) den derzeitigen Wissensstand bezüglich der Effizienz von Eingriffen im Bereich der Arbeitgebersozialbeiträge, der Lohnsteuerabgaben sowie der finanziellen Arbeitgeberanreize als beschäftigungswirksame politische Maßnahmen zusammen. Das vorrangige Ziel dieses Berichtes besteht darin, die Effizienz dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Hinblick auf ihre Beschäftigungswirkung zu bewerten. 68 methodisch fundierte Evaluierungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, welche seit dem Jahr 2000 in den EU-Mitgliedstaaten umgesetzt wurden (einschließlich einer ausführlichen Meta-Analyse), sind in die vorliegende Studie eingeflossen. Der Bericht enthält zudem einen Überblick über Maßnahmen, die kürzlich (zwischen 2008 und 2014) in verschiedenen EU-Ländern umgesetzt wurden. Stefanie Ledermaier, Arbeitsmarktexpertin bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Aussagen dieser Studie.

Politischer Kontext

In Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit und Steuerlast sowie eines geringen wirtschaftlichen Wachstums betonen EU-Entscheidungsträger die Relevanz wachstums- und beschäftigungspolitischer Reformen, und zwar einschließlich im Bereich der Besteuerung des Faktors »Arbeit«. Dieses Thema zieht sich beispielsweise wie ein »Roter Faden« durch den Prozess der politischen Koordinierung im Rahmen des Europäischen Semesters. Zu den in den letzten Jahren an viele

Mitgliedstaaten gerichteten länderspezifischen Empfehlungen gehören auch spezielle Handlungsempfehlungen für Reformen im Bereich der Besteuerung der Arbeit, wobei eine Verlagerung der Abgabenbelastung vom Faktor »Arbeit« weg zu anderen Besteuerungsgrundlagen im Vordergrund steht (darunter fallen Vermögens-, Verbrauchs- und Ökosteuern).

Vor dem Hintergrund einer gedämpften Nachfrage nach Arbeitskräften lag der Schwerpunkt in politischer Hinsicht insbesondere zwischen 2011 und 2013/2014 auf einer Senkung der steuerlichen Belastung der Arbeitgeber. Aus der vorliegenden Analyse geht hervor, dass nunmehr ein Trend hin zu gezielten Maßnahmen vorliegt – obwohl die Beschäftigtengruppen, die dabei die jeweiligen Zielgruppen solcher Maßnahmen darstellen, nicht immer diejenigen sind, in denen laut Evaluierungen positivere Beschäftigungseffekte erzielt werden können.

Zentrale Erkenntnisse

In den überprüften Evaluierungsstudien sind die Beschäftigungseffekte niedrigerer Sozialbeiträge der Arbeitgeber oder ähnlicher Maßnahmen, wie z.B. Einstellungsbeihilfen, eher bescheiden. In knapp über 40 Prozent der in der Meta-Analyse erfassten Schätzungen der Beschäftigungseffekte wurde kein signifikanter positiver Effekt festgestellt. Wenn die untersuchten Maßnahmen jedoch funktionieren, dann sind sie wirksam: In den Fällen, in denen ein positives beschäftigungspolitisches Ergebnis erzielt wurde, fiel dieses deutlich positiv aus.

Gezielte politische Maßnahmen für bestimmte Gruppen stellten sich als wirksamer als allgemeine oder nicht zielgerichtete Maßnahmen heraus. Die Zielgruppen, die am stärksten davon profitieren dürften, sind Langzeitarbeitslose und Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (im Sinne einer Übernahme in eine Festanstellung). Reformen für jüngere und ältere ArbeitnehmerInnen waren weniger effizient, ebenso Maßnahmen, die auf bestimmte Gruppen von Unternehmen zugeschnitten sind (z.B. nach Wirtschaftszweig, Unternehmensgröße oder Region). Die Ergebnisse der Meta-Analyse weisen darauf hin, dass positive Beschäftigungseffekte weniger mittel- oder langfristig, sondern eher kurzfristig auftreten, was darauf schließen lässt, dass Beschäftigungseffekte im Laufe der Zeit nachlassen dürften. Im Bericht werden aber auch mögliche Rückschläge aufgezeigt, die die Wirksamkeit solcher Maßnahmen einschränken.

Bedenken bestehen insbesondere hinsichtlich einer Verschwendung von Mitteln bzw. Ineffizienz in der Umsetzungsphase, eines opportunistischen Verhaltens seitens der involvierten Unternehmen und bezüglich der potenziell kontraproduktiven oder wettbewerbsverzerrenden Effekte auf Unternehmen oder Wirtschaftsteilnehmer, die nicht in diese Maßnahmen involviert sind. Diese Faktoren können die Kosteneffizienz solcher Maßnahmen negativ beeinflussen oder deren arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen u.U. sogar gefährden. So dürften insbesondere erhebliche Effizienzverluste auftreten, also Verluste im Sinne von Mitnahmeeffekten im Zuge der Schaffung neuer Arbeitsplätze durch die betrieblichen Arbeitgeber, wobei diese Arbeitsplätze ohnehin (also auch ohne durch das Lukrieren einer Förderung) entstanden wären. Es zeigt sich aber auch, dass gezielte Förderungen, also auf bestimmte Personengruppen spezifizierte Maßnahmen, solche Verluste verringern können.

Empfehlungen an die Politik

- Anreize für Arbeitgeber waren in beschäftigungspolitischer Hinsicht in den meisten Fällen erfolgreich, aber nicht in einer überwiegenden Mehrheit der untersuchten Evaluierungsstudien.
- Stark positive Beschäftigungseffekte waren häufiger auf Maßnahmen zurückzuführen, die auf geringeren Arbeitgebersozialabgaben beruhen (im Vergleich zu Maßnahmen wie Einstellungsbeihilfen) sowie Maßnahmen, die Teil eines Reformpaketes waren (im Vergleich zu Einzelmaßnahmen). Alles in allem gab es jedoch kaum Anzeichen dafür, dass ein bestimmter Ansatz systematisch zu besseren Beschäftigungsergebnissen führt.
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie z.B. reduzierte Abgaben für Arbeitgeber oder Subventionen, müssen finanziert werden. Im Hinblick auf eine stark angespannte Haushaltslage könnten neue Steuern erforderlich werden, so etwa auf den privaten Verbrauch bezogen. Die sich daraus ergebenden sekundären Beschäftigungseffekte könnten positive Effekte infolge der Steuererleichterungen für Arbeitgeber wieder aufheben.
- Solch potenziell gegenläufige Effekte – ebenso wie Wohlfahrtsverluste und Verdrängungseffekte – lassen sich nur schwer abschätzen, sind jedoch bei einer Kosten-/Nutzenbewertung solcher politischer Maßnahmen entscheidend, obwohl solche Berechnungen derzeit nur in sehr wenige Evaluierungen einfließen.
- In einem insgesamt positiven gesamtwirtschaftlichen Umfeld steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten für Arbeitgeber ihr Ziel, nämlich die Beschäftigung zu fördern, auch erreichen. Diese ansteigende Performance bei einem für den Maßnahmenerfolg förderlichen Umfeld, also einer mehr oder weniger stark ausgeprägten positiven Wirtschaftsentwicklung, könnte vorschnell zu der kontraproduktiven Auffassung verleiten, solche Maßnahmen genau dann zurückzufahren, wenn diese in der Praxis am dringendsten benötigt werden, nämlich bei einer gedämpften Nachfrage nach Arbeitskräften während oder nach einer Rezession, also in einer wirtschaftlich schwierigen Situation, die per se ein schwieriges Maßnahmenumfeld schafft. ❖

Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), eine Agentur der Europäischen Union. Ursprünglich aus Österreich stammend lebt sie seit mehreren Jahren im Ausland und hat u.a. in England, Frankreich und Italien studiert (MA in Europastudien, MSc in angewandter Arbeitsmarktökonomie). Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat Praxiserfahrung beim Rat der Europäischen Union sowie der OECD gesammelt.

Irene Mandl

Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Europa: Die aktuelle Eurofound-Studie »Estimating labour market slack in the European Union« nimmt eine Schätzung der Unterbeschäftigung in der Europäischen Union vor

Die aktuelle Studie »Estimating labour market slack in the European Union«¹ der in Dublin beheimateten Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) schätzt das Ausmaß der Unterbeschäftigung in Europa, basierend auf Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung, ab. Erfasst sind dabei unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, Nicht-Erwerbstätige mit einer gewissen Bindung an den Arbeitsmarkt sowie Arbeitslose. Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Thematischer Hintergrund der aktuellen Eurofound-Studie

Die Arbeitslosenquote ist ein wichtiger, und vermutlich der gebräuchlichste, Indikator für die Arbeitsmarktsituation und Arbeitsmarktentwicklung. Fast zehn Jahre nach Beginn der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise liegt sie in der EU nach wie vor deutlich über ihrem historischen Durchschnitt und regt dadurch sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu zahlreichen Debatten an, wie die Politik zu einer Verbesserung der Arbeitslosenquote, insbesondere von bestimmten Gruppen am Arbeitsmarkt, beitragen kann.

Vielfach unberücksichtigt bleiben in derartigen Diskussionen jedoch die Konzepte der Nicht-Erwerbstätigkeit und der Unterbeschäftigung (das ist die Differenz zwischen dem von ArbeitnehmerInnen gewünschten und dem tatsächlich verfügbaren Arbeitsausmaß). Da sich seit der Krise ein erheblicher Anstieg an Unterbeschäftigung und somit eine langsamere Reaktion auf die Erholung der wirtschaftlichen Situation als bei der Arbeitslosenquote zeigen, sollte neben der Arbeitslosigkeit auch dieser Schwäche des Arbeitsmarktes mehr Aufmerksamkeit gezollt werden. Dies umso mehr, da aufgrund des demographischen Wandels davon auszugehen ist, dass in Zukunft die Herausforderungen in Bezug auf die (Re-)Integration von nicht-erwerbstätigen Personen steigen werden. Des Weiteren steigt die Notwendigkeit, es für unterbeschäftigte Personen einfacher zu gestalten, die Zahl an Arbeitsstunden, die sie leisten möchten, auch tatsächlich zu leisten.

¹ Deutsch: »Einschätzung der Unterbeschäftigung in der Europäischen Union«. AutorInnen dieser Studie sind John Hurley und Valentina Patrini.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus der aktuellen Eurofound-Studie zur Unterbeschäftigung in der EU

Vier Fünftel der Erwerbslosen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in der EU sind Nicht-Erwerbspersonen, also weder in Beschäftigung noch als arbeitslos gemeldet. Viele haben eine gewisse Bindung zum Arbeitsmarkt und geben an, dass sie gerne arbeiten würden, nach Arbeit suchen oder für eine Erwerbstätigkeit zur Verfügung stünden. Gleichzeitig ist die Teilzeitbeschäftigung in den meisten Mitgliedstaaten der EU gestiegen und damit auch der Anteil derer, die gerne länger arbeiten würden, als sie es gegenwärtig tun.

2015 gab es in der EU etwa 50 Millionen Personen, die im weiteren Sinn von Unterbeschäftigung betroffen waren. Zu diesen zählen Nicht-Erwerbspersonen, die gerne arbeiten würden (knapp neun Millionen), unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, die gerne ein höheres Stundenausmaß verrichten würden (knapp zehn Millionen, etwa ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten), sowie Arbeitslose. Bei der geschätzten Rate der Unterbeschäftigung in der EU war zwischen 2008 und 2015 ein stärkerer Anstieg (von 11,8 auf 14,9 Prozent) zu verzeichnen als bei der Arbeitslosenquote (von 7,1 auf 9,5 Prozent).

Im Ländervergleich zeigt sich, dass die Quote der Unterbeschäftigung in Italien fast doppelt so hoch ist wie die Arbeitslosenquote. Im Gegensatz dazu ist die positive Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland in Bezug auf die Unterbeschäftigung noch offensichtlicher als hinsichtlich der Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2015 gab es beispielsweise fast eine Million weniger unfreiwillige Teilzeitbeschäftigte in Deutschland als 2008.

Nicht-Erwerbspersonen, die für eine Beschäftigung zur Verfügung stehen, aber nicht danach suchen, nennen als häufigsten Grund, nicht nach einer Arbeit zu suchen, Entmutigung, also die Überzeugung, dass es schlichtweg für sie keine Arbeit gibt. Diesbezüglich ist seit 2008 insbesondere bei Männern im mittleren Alter ein Anstieg zu verzeichnen, der vermutlich auf die schwerwiegenden Auswirkungen der Rezession auf Branchen, in denen vorwiegend Männer tätig sind (verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen), zurückzuführen ist.

Die entscheidenden Faktoren für Nicht-Erwerbstätigkeit sind das Alter und der Zeitraum seit der letzten Beschäftigung. Trotz des Anstieges der Beteiligungsquoten von älteren ArbeitnehmerInnen im EU-Durchschnitt gibt es nach wie vor einen erheblichen Anteil an älteren Menschen, die arbeiten wollen, aber dahingehend entmutigt sind. Dies weist auf tatsächliche oder wahrgenommene Hemmnisse bezüglich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen hin, die beispielsweise auf Altersdiskriminierung oder veraltete Kompetenzen zurückzuführen sein könnten.

Schlussfolgerungen aus der aktuellen Eurofound-Studie

Das Bestreben, Arbeitslosigkeit in der EU zu bekämpfen, sollte nicht von der potenziell ebenso wichtigen Aufgabe einer Stärkung der Bindung verschiedener Gruppen von nicht-erwerbstätigen oder unterbeschäftigten BürgerInnen an den Arbeitsmarkt ablenken. Wird ausschließ-

lich die Arbeitslosenquote betrachtet, so wird nur ein unvollständiges Bild der tatsächlichen Nachfrage nach Arbeit vermittelt. Es gibt beispielsweise mehr Nicht-Erwerbspersonen, die eine Beschäftigung wünschen, als Personen, die aktiv nach einer Beschäftigung suchen (Arbeitslose). Wenngleich diese eine besondere Herausforderung für die aktive Arbeitsmarktpolitik darstellen, können und werden viele dieser Menschen für eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt mobilisiert werden, sofern sich die 2013 begonnene Erholung als nachhaltig erweist.

Des Weiteren führt die strukturelle Verlagerung bei der Arbeitskräftenachfrage in Richtung des Dienstleistungssektors dazu, dass ein steigender Anteil der ArbeitnehmerInnen in Teilzeit beschäftigt ist und es bevorzugen würde, in einem höheren Stundenausmaß zu arbeiten. Die Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen hat Auswirkungen auf den Verdienst, die Beschäftigungsergebnisse und letztendlich das Wohlbefinden auf individueller Ebene, trägt aber vermutlich auch dazu bei, das allgemeine Wirtschaftswachstum zu untergraben. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Beschäftigungsübergänge und berufliche Mobilität in Europa: Die Folgen der großen Rezession im Fokus der aktuellen Eurofound- Studie »Employment transitions and occupational mobility in Europe: The impact of the Great Recession«

Die große Rezession infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise führte auf den europäischen Arbeitsmärkten zu einem erheblichen Einbruch des Beschäftigungsniveaus, von dem sich viele Länder bis zum heutigen Tag noch nicht vollends erholt haben. Des Weiteren führte sie zu einer Polarisierung der Beschäftigungsstruktur, die sich darin manifestierte, dass die Beschäftigung in Arbeitsplätzen im mittleren Einkommenssegment stärker zurückging als am oberen und unteren Ende der Beschäftigungsstruktur.

Vor dem Hintergrund, dass bislang wenig darüber bekannt ist, ob und wie die Krise die Ströme in und aus einem Beschäftigungsverhältnis bzw. zwischen Beschäftigungsverhältnissen beeinflusst hat, untersucht die aktuelle Studie »Employment transitions and occupational mobility in Europe: The impact of the Great Recession«¹ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die Folgen der Rezession auf die Arbeitsmarktströme und Übergänge (zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit) auf individueller Ebene.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Der Fokus der aktuellen Eurofound-Studie

Die Analyse erfolgt anhand eines Vergleiches von sechs europäischen Ländern (Frankreich, Italien, Polen, Spanien, Schweden und Vereinigtes Königreich), die als repräsentativ für die unterschiedlichen in Europa anzutreffenden institutionellen Modelle ausgewählt wurden. Die Studie unterscheidet drei verschiedene Zeiträume, nämlich: »Vor der Krise« (2006 bis 2007), »Unmittelbar nach der Krise« (2009 bis 2010) und »Einige Jahre nach der Krise« (2012 bis 2013).

Die wichtigsten Erkenntnisse der aktuellen Eurofound-Studie

Die Analyse der Ströme zwischen Nicht-Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung (wobei fünf Kategorien von Arbeitsplätzen nach ihren Durchschnittslöhnen unterschieden

¹ Deutsch: » Beschäftigungsübergänge und berufliche Mobilität in Europa: die Folgen der großen Rezession«. AutorInnen dieser Studie sind Enrique Fernández-Macias, Martina Bisello und Vincenzo Maccarrone.

werden) lässt unterschiedliche Entwicklungen in den sechs betrachteten europäischen Ländern vor, während und nach der großen Rezession erkennen.

Schweden und das Vereinigte Königreich weisen einen äußerst durchlässigen Arbeitsmarkt mit erheblichen Strömungen nicht nur zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, sondern auch zwischen den verschiedenen Kategorien von Arbeitsplätzen auf. Dies weist auf gute Möglichkeiten für berufliche Mobilität hin. Tatsächlich hielt sich die berufliche Mobilität während der Krise auf hohem Niveau, was allerdings vermutlich auf die besseren allgemeinen Wirtschaftsbedingungen zurückzuführen ist.

Die Mobilitätsstrukturen in Polen und Spanien lassen auf einen dualen Arbeitsmarkt schließen, der durch erhebliche Ströme zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich gekennzeichnet ist, aber nur wenige Möglichkeiten für eine berufliche Aufstiegs- und Abstiegsmobilität zulässt. Im Vergleich zu Polen hat die Krise Spanien stärker getroffen. Insbesondere im mittleren Einkommens-Quintil führte dies zu einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko.

Frankreich und Italien zeichnen sich durch eine vergleichsweise geringe Mobilität zwischen Arbeitsplätzen und Beschäftigungsstatus aus. Die Folgen der Krise auf die Übergangsmuster sind relativ schwach, obwohl das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes gestiegen ist und sich die Ströme zwischen den Einkommens-Quintilen sogar noch weiter abgeschwächt haben.

Abschließende Betrachtungen

Die gegenständlichen Analysen lassen große Unterschiede bei den Mustern und dem Ausmaß der Arbeitsmarktströme zwischen den sechs berücksichtigten europäischen Ländern erkennen.

Im Allgemeinen ist ein gewisses Maß an beruflicher Mobilität auf den Arbeitsmärkten durchaus wünschenswert. Allerdings sollte diese nicht auf die niedrigeren beruflichen Ebenen beschränkt sein, sondern auch die Möglichkeit für einen Aufstieg zu besseren Arbeitsplätzen bieten, um eine Segmentierung des Arbeitsmarktes zu vermeiden.

Um solide politische Schlussfolgerungen ziehen zu können, ist allerdings eine umfassendere Evaluierung der tatsächlichen Auswirkungen der einzelnen Arten von Übergängen auf die einzelnen betroffenen Personen notwendig. Dazu wäre es erforderlich, die Analyse auf die Höhe der tatsächlichen Löhne und Einkommen, auf den Umfang der Leistungen bei Arbeitslosigkeit und auf andere Merkmale des sozialen Systems auszuweiten. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Innovative Veränderungen in europäischen Unternehmen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey«

»Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey«¹ ist eine aktuelle Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), in der die Zusammenhänge zwischen Innovation, personalpolitischen Maßnahmen, betrieblichen Ergebnissen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz in den EU-Mitgliedstaaten untersucht werden. »Innovation« umfasst dabei sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen, neue oder deutlich verbesserte Vermarktungsmethoden sowie organisatorische Neuerungen. Die Studie beruht auf einer Analyse der Daten des »European Company Survey«,² bei dem Innovationen als neu für das jeweilige Unternehmen (nicht jedoch unbedingt neu für den Markt) gemeldet werden.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Zum Hintergrund der aktuellen Eurofound-Studie

Innovation gilt im Allgemeinen als wichtiger Impulsgeber für Verbesserungen der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität sowie für das Wachstumspotenzial von Unternehmen. Die Europa-2020-Strategie führt Innovation als eine der Möglichkeiten an, nachhaltiges und inklusives Wachstum zu erreichen. Innovation sowie personalpolitische Maßnahmen, die die Innovationsfähigkeit und Innovationsaktivität der Unternehmen fördern, werden dabei als Hauptmerkmal zukunftsorientierter Arbeitsplätze hervorgehoben.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus der aktuellen Eurofound-Studie

Im Zeitraum von 2010 bis 2013 meldete über die Hälfte der befragten Betriebsstätten (55 Prozent) aus den 28 EU-Mitgliedstaaten die Einführung neuer oder deutlich veränderter Erzeugnisse und Dienstleistungen, Vermarktungsstrategien oder organisatorischer Prozesse. Im EU-Durchschnitt waren Produktinnovationen mit 40 Prozent am häufigsten, gefolgt von Pro-

1 Deutsch: Innovative Veränderungen in europäischen Unternehmen. AutorInnen dieser Studie sind Stavroula Deme-
triades und Franz Ferdinand Eiffe.

2 www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys.

zessinnovationen (35 Prozent). Die geringste Häufigkeit wiesen mit einem Anteil von 32 Prozent Veränderungen von Vermarktungsstrategien auf.

Bezüglich organisatorischer Maßnahmen zeigt sich, dass der Einsatz von internen Qualitätssicherungsinstrumenten und Maßnahmen zur Beobachtung externer Entwicklungen unter den stärksten Determinanten für Innovation zu finden sind. Auch hinsichtlich der Zusammenarbeit bei Produktion, Vermarktung oder Entwicklung und/oder der Auslagerung dieser Bereiche lassen sich positive Beziehungen zur Innovation aufzeigen.

Die Innovationswahrscheinlichkeit steigt, wenn starke Strukturen in den Bereichen »Arbeitsorganisation« und »Direkte ArbeitnehmerInnenbeteiligung« (z.B. Einbeziehung der MitarbeiterInnen in die Lösung von Problemen oder in die Verbesserung der Qualität der Produktion) zusammenkommen. Verfahren im Bereich des Personalmanagements (z.B. Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, finanzielle Anreize wie etwa variable Vergütungen oder MitarbeiterInnenbeteiligungsmodelle, aber auch z.B. so genannte »Konstruktive Sozialdialoge«) spielen eine große Rolle für die Entwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen, können deren Verhalten beeinflussen und somit die Innovationsfähigkeit und Innovationstätigkeit des Unternehmens steuern und verbessern.

Die Studienergebnisse zeigen auch, dass Unternehmen mit zunehmender Innovationstätigkeit bessere betriebliche Ergebnisse erzielen und ein höheres Wohlbefinden am Arbeitsplatz aufweisen.

Empfehlungen an die Politikgestaltung

Europäische Initiativen, die Innovationen und die Zukunft der Arbeit betreffen, sollten die Mitgliedstaaten dazu ermutigen, innovationsfreundliche Verfahrensweisen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements einzuführen.

Ferner sollten nationale und regionale Programme den Unternehmen verschiedene Möglichkeiten bieten, Ideen anderer aufzugreifen, externe Forschungsergebnisse zu nutzen und mit anderen Unternehmen und Forschungsinstituten zusammenzuarbeiten, um sie bei der Verbesserung ihrer Erzeugnisse und Dienstleistungen zu unterstützen. Entsprechend angelegte europäische Netzwerke können einen solchen Austausch fördern. Besonderer Fokus könnte dabei auf kleinen und mittleren Unternehmen bzw. auf neugegründeten Unternehmen liegen.

Im Rahmen nationaler Programme sollten Weiterbildungsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung auch weiterhin unterstützt werden. Lernnetzwerke sind eine Möglichkeit, um ForscherInnen mit Unternehmen und ArbeitnehmerInnenorganisationen zusammenzubringen. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Beruflicher Wandel und Lohnungleichheit: Der aktuelle »European Jobs Monitor 2017« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)

Der aktuelle Bericht von Eurofound's »European Jobs Monitor«¹ beschreibt die quantitative Veränderung der Beschäftigung auf der Basis eines arbeitsplatzorientierten Ansatzes und gibt Auskünfte über die Art der geschaffenen und gekürzten Arbeitsplätze hinsichtlich deren durchschnittlicher Vergütung. Darüber hinaus wird in der vorliegenden Studie analysiert, welche Rolle den Berufen im Hinblick auf die Strukturen der Lohnungleichheit in Europa zukommt und in welchem Maße die beobachteten Muster zur Polarisierung und Aufwertung von Arbeitsplätzen in den letzten zehn Jahren beigetragen haben.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Zum Hintergrund des aktuellen »European Jobs Monitor 2017«

Die seit 2013 zu beobachtende Erholung des europäischen Arbeitsmarktes resultierte im Jahr 2016 in einem Beschäftigungsniveau, das jenem vor der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise entsprach. Per Saldo entstanden die meisten neuen Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor, aber auch das verarbeitende Gewerbe ist von einem deutlichen Beschäftigungsaufschwung gekennzeichnet.

Der arbeitsplatzorientierte Ansatz, welcher dem European Jobs Monitor zugrunde liegt, wurde in den 1990er-Jahren in den USA durch den Nobelpreisträger Joseph Stiglitz entwickelt und später von Erik Olin Wright und Rachel Dwyer verfeinert. Anhand dieses arbeitsplatzorientierten Ansatzes kann insbesondere beurteilt werden, in welchem Umfang die Beschäftigungsstrukturen in den entwickelten Volkswirtschaften zu einer Polarisierung führen, die einen Rückgang von Arbeitsplätzen mit mittlerer Vergütung bewirkt, oder zu einer Aufwertung der Arbeitsplätze beitragen.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem aktuellen »European Jobs Monitor 2017«

Im 2. Quartal 2016 gingen in der Europäischen Union acht Millionen mehr ArbeitnehmerInnen

1 Der »European Jobs Monitor« von Eurofound kann unter www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-jobs-monitor eingesehen werden. AutorInnen des aktuellen Berichtes 2017 sind Enrique Fernández-Macías, John Hurley und José María Arranz-Muñoz.

einer Erwerbstätigkeit nach als in den drei vorangegangenen Jahren. Das Beschäftigungswachstum zeigt sich sowohl bei gutbezahlten Arbeitsplätzen als auch bei solchen mit niedriger und mittlerer Vergütung. Wird hingegen ein längerer Zeitraum betrachtet (Entwicklung seit Ende der 1990er-Jahre), so ist die Zahl der höherbezahlten Stellen stärker gestiegen, auch während der Rezession.

Mehr als 70 Prozent der Arbeitsplätze in der Europäischen Union sind mittlerweile im Dienstleistungssektor angesiedelt. Während der letzten Jahre lässt sich hier eine Beschäftigungspolarisierung beobachten. Das heißt, dass bei den Stellen am oberen und unteren Ende der Lohn- und Gehaltsskala ein stärkerer Zuwachs zu verzeichnen ist als bei Arbeitsplätzen mit mittlerem Einkommen. Im verarbeitenden Gewerbe entfällt der größte Teil des Beschäftigungszuwachses auf IngenieurInnen-, AkademikerInnen- und Führungskräftestellen im obersten Bereich der Lohn- und Gehaltsskala.

In vielen der rascher wachsenden großen Berufe ist die Zahl der älteren ArbeitnehmerInnen deutlich gestiegen, was darauf hindeutet, dass die Verlängerung des Erwerbslebens und der spätere Eintritt in den Ruhestand ebenso wichtige Erklärungsfaktoren für das Beschäftigungswachstum bilden wie eine eventuelle Wiederbelebung der Arbeitsmärkte.

Berufen kommt im Hinblick auf die Strukturen der Lohnungleichheit in Europa eine große Bedeutung zu. Dies liegt zum Teil daran, dass Berufe die Wirkung von anderen Faktoren, so etwa Humankapital, soziale Schichtzugehörigkeit und Segregation nach Geschlecht oder Alter, mittelbar weitergeben. Berufe haben jedoch auch eigene Auswirkungen auf die Lohnungleichheit, vermutlich bedingt durch Aspekte wie Berufszulassungs-, Berechtigungsnachweis- oder Lehrausbildungssysteme.

Obwohl die Lohnungleichheiten europaweit sehr unterschiedlich ausfallen, haben Berufe in allen Ländern einen ähnlichen bestimmenden Einfluss auf die Verteilung von Löhnen und Gehältern. Die Verteilung der Varianz von Löhnen und Gehältern zwischen und innerhalb von Berufen und damit das Muster, in welchen Berufen höhere bzw. niedrigere Löhne und Gehälter bezahlt werden, ist in allen Ländern sehr ähnlich.

Trotz der sich verschärfenden Polarisierung der Arbeitsplätze in Europa hat die Berufsdynamik die Lohnungleichheitsentwicklungen im vergangenen Jahrzehnt nicht vorangetrieben. Veränderungen im Lohn- und Gehaltsspektrum innerhalb von Berufen wirkten sich sehr viel stärker auf die Gesamtentwicklung der Lohnungleichheiten aus als Veränderungen bei den in verschiedenen Berufen gezahlten Löhnen und Gehältern oder Veränderungen in der Berufsstruktur. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnenentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnenentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Langzeitarbeitslose Jugendliche: Merkmale und politische Gegenmaßnahmen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses«

Trotz einer beobachtbaren positiven Entwicklung in den letzten Jahren besteht nach wie vor eine hohe Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Seit der Wirtschaftskrise von 2008 ist ein breiteres Spektrum an Jugendlichen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, und zwar von benachteiligten jungen Menschen bis hin zu jenen mit Hochschulabschluss.

Die aktuelle Studie »Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses«¹ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) untersucht die Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen in Europa. Es werden Faktoren aufgezeigt, die das Risiko junger Menschen, zwölf Monate oder länger ohne Beschäftigung zu sein, erhöhen. Ebenso werden die Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit auf das Wohlbefinden, das Arbeitseinkommen und die längerfristigen Beschäftigungsaussichten erörtert. Des Weiteren wird für zehn Mitgliedstaaten der Europäischen Union analysiert, welche Unterstützungsmaßnahmen dazu beitragen, die Langzeitarbeitslosigkeit junger Menschen zu verringern.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Politischer Kontext

Während frühere Studien gezeigt haben, dass Jugendliche relativ gut mit kurzen Phasen von Arbeitslosigkeit umgehen können, kann davon ausgegangen werden, dass Langzeitarbeitslosigkeit Auswirkungen auf die zukünftige Erwerbsbeteiligung und somit auf das Einkommen im Lebensverlauf hat und dadurch auch die längerfristige soziale und Arbeitsmarktintegration junger Menschen beeinflussen kann.

Die kürzlich eingeführte »Jugendgarantie« setzt einen wichtigen politischen Rahmen für Maßnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit junger Menschen. Innerhalb von vier Monaten sollen alle jungen Menschen (unter 25 Jahre) ein Beschäftigungsangebot, einen Aus- oder Weiterbildungsplatz oder ein Praktikum erhalten.

¹ Deutsch: »Langzeitarbeitslose Jugendliche: Merkmale und politische Gegenmaßnahmen«. AutorInnen dieser Studie sind Massimiliano Mascherini, Stefanie Ledermaier, Carlos Vacas-Soriano und Lena Jacobs.

Des Weiteren stellt die Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt, wenngleich nicht explizit auf Jugendliche ausgerichtet, einen wichtigen Pfeiler für politische Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten dar.

Die wichtigsten Erkenntnisse der aktuellen Eurofound-Studie

Jugendliche (15 bis 24 Jahre) sind stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als andere Altersgruppen: 5,5 Prozent im Jahr 2016 im Vergleich zu 3,9 Prozent der ArbeitnehmerInnen im Haupterwerbsalter und der älteren Beschäftigten. Fast 30 Prozent der arbeitslosen Jugendlichen sind langzeitarbeitslos.

Mangelnde Bildung und Berufserfahrung zählen zu den wichtigsten Faktoren, die Wahrscheinlichkeit, dass Jugendliche langzeitarbeitslos werden, zu erhöhen. Langzeitarbeitslose Jugendliche werden bei ihrem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt vielfach für Tätigkeiten eingestellt, die keine oder geringe Qualifikationen erfordern.

Die Langzeitarbeitslosigkeitserfahrungen, die in jungen Jahren gemacht werden, wirken sich tendenziell lebenslang auf die Einkommensaussichten der Betroffenen aus. Des Weiteren verringert die Langzeitarbeitslosigkeit die Lebenszufriedenheit und den Optimismus der Jugendlichen und erhöht das Risiko der sozialen Ausgrenzung.

Viele Mitgliedstaaten haben politische Maßnahmen ergriffen, um die Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen Jugendlichen zu fördern. Eine Analyse zehn solcher Instrumente hat ergeben, dass länderspezifisch unterschiedliche Ansätze verfolgt werden. Diese reichen von Präventions- und Wiedereingliederungskonzepten bis hin zu Strukturreformen zur Beseitigung der Hindernisse beim Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt.

Die Analyse hat die Notwendigkeit unterstrichen, dass Programme bei einer ausführlichen Bewertung der Bedürfnisse der einzelnen Betroffenen ansetzen und an deren individuelle Situation angepasst werden sollten.

Empfehlungen für die Politik

Die Kontaktaufnahme mit langzeitarbeitslosen Jugendlichen ist der erste Schritt auf dem Weg zu deren Wiedereingliederung. Die Nutzung von Online-Foren, speziellen Websites und sozialen Medien könnte diesbezüglich eine effektive und kostengünstige Option darstellen. Maßnahmen zur Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser Jugendlicher sollten bei der Wiederherstellung von deren Motivation ansetzen, wofür auch vertrauensbildende Maßnahmen in Institutionen von Bedeutung sind. Eine flexible Gestaltung von Maßnahmen, eine dezentrale Umsetzung, die Einbindung der Interessensgruppen und enge Zusammenarbeit mit den einschlägigen Akteuren, insbesondere den Arbeitgebern vor Ort (sowohl bei der Gestaltung als auch bei der Implementierung der Instrumente), sind wichtige Erfolgsfaktoren für effektive Initiativen.

Angesichts der vielschichtigen Nachteile, von denen langzeitarbeitslose Jugendliche betroffen sind, sind mehrdimensionale politische Maßnahmen erforderlich, die innovative Ansätze

in der Gestaltung und Umsetzung erfordern. Ein ganzheitlicher, d.h. auf die individuellen Bedürfnisse der Betroffenen zugeschnittener, Ansatz ist entscheidend. Zu einem solchen Ansatz gehören Aspekte wie Beratung, Betreuung, Verweisung an fachliche Unterstützungsstellen, maßgeschneiderte Schulung und Stellenvermittlung sowie flexible und anhaltende Unterstützung in allen Phasen des Programmes. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und deren Nachkommen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Labour market integration of migrants and their descendants«

In den letzten Jahren waren die öffentlichen und politischen Diskussionen von der »Flüchtlingskrise« dominiert, verursacht durch die massive Migration von Menschen aus Drittstaaten, insbesondere Syrien, nach Europa. Migration nach Europa ist allerdings kein neues Phänomen, sondern erfolgt in Wellen seit den 1950er-Jahren. Dem entsprechend ist Europa heutzutage durch eine heterogene Bevölkerung von MigrantInnen und deren Nachkommen gekennzeichnet, die es in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu integrieren gilt.

Die aktuelle Studie »Labour market integration of migrants and their descendants«¹ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) untersucht die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und deren Nachkommen in neun europäischen Ländern (Österreich, Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal, Spanien, Schweden und Vereinigtes Königreich) anhand von statistischen Daten aus dem »Ad-hoc-Modul« der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2014.²

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Differenzierung der Analysen in der aktuellen Eurofound-Studie nach unterschiedlichen Kategorien

Die Analysen unterscheiden die folgenden Kategorien von Personen mit Migrationshintergrund, und zwar mit einem vermuteten abnehmenden Ausmaß an »Ausländer-Eigenschaft«:

- Personen, die im Ausland geboren wurden und als Erwachsene auswanderten.
- Personen, die im Ausland geboren wurden, aber zumindest teilweise im Gastland sozialisiert wurden (Migration als Kind).
- Personen, die im Gastland geboren wurden, aber deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden (hohe Wahrscheinlichkeit, dass ein signifikanter Teil der frühen Sozialisation der Kultur des Ursprungslandes folgte).

1 AutorInnen sind Enrique Fernández-Macías und Tania Paniagua de la Iglesia.

2 <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

- Personen, die im Gastland geboren wurden, und zwar mit einem Elternteil, der im Ausland geboren wurde, und einem Elternteil, der im Gastland geboren wurde.

Die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen und deren Nachkommen in Europa

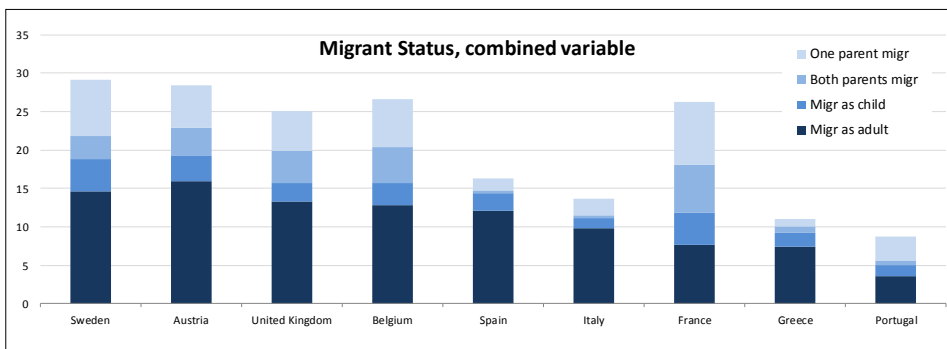
Unter den analysierten Ländern haben Schweden, Österreich, das Vereinigte Königreich, Belgien und Frankreich einen hohen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund (25 Prozent oder mehr), während Spanien, Italien, Griechenland und Portugal einen deutlich geringeren MigrantInnenanteil haben (zehn bis 15 Prozent).

Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, die im Ausland geboren wurden, liegt in Schweden, Österreich, dem Vereinigten Königreich, Belgien und Spanien zwischen 15 und 20 Prozent. In Italien und Frankreich liegt dieser Anteil etwas über zehn Prozent und in Griechenland und Portugal etwas unter zehn Prozent.

In den Ländern, in denen Immigration ein jüngeres Phänomen ist, sind die Anteile derer, die im Ausland geboren wurden, und jener, deren Eltern im Ausland geboren wurden, sehr ähnlich. In Ländern mit längerer Migrationserfahrung zeigen sich große Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

Wird zwischen jenen, die im Ausland geboren wurden, differenziert, so zeigt sich, dass der Anteil jener, die als Erwachsene auswanderten, in allen Ländern den Anteil jener, die als Kind auswanderten, überwiegt.

Grafik: Migrationsstatus, nach den neun untersuchten Gastländern



Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung 2014

Lateinamerika ist die dominierende Ursprungsregion für Immigranten in Spanien, Nordafrika für Frankreich, Asien für das Vereinigte Königreich, die Sub-Sahara Region für Portugal und Osteuropa für Schweden, Österreich und Belgien.

In Ländern, in denen Migration ein jüngeres Phänomen ist, sind Arbeit bzw. Beschäftigung tendenziell der Hauptgrund, den die Personen, die im Ausland geboren wurden, als Grund für ihre Migration nennen. In Ländern mit einer längeren Migrationsgeschichte gewinnt die Familienzusammenführung an Bedeutung.

In Bezug auf Arbeitsmarktintegration sind jene, die als Erwachsene immigrierten, im Vergleich zur »nationalen« Bevölkerung deutlich benachteiligt. Sie sind von höherer Inaktivität, Arbeitslosigkeit und schlechter bezahlter Beschäftigung betroffen.

Im Gegensatz dazu zeigen jene Personen, die im Gastland geboren wurden und Elternteile aus dem Gast- und Ursprungsland haben, in den meisten Fällen bessere Arbeitsmarktergebnisse als die »nationale« Bevölkerung.

Insgesamt zeigt sich keine graduelle Assimilierung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in die nationalen Muster der Arbeitsmarktintegration. Die zu beobachtenden Unterschiede sind vielmehr auf die Ursprungsregion zurückzuführen. So ist z.B. die Arbeitsmarktintegration von Personen mit nordafrikanischem Ursprung am deutlichsten und durchgängigsten negativ.

Jene Personen, die als Erwachsene immigrierten, sind mit höherer Wahrscheinlichkeit als die »nationale« Bevölkerung für ihren gegenwärtigen Job überqualifiziert.

Schlussfolgerungen und politische Handlungsempfehlungen

Die Schlussfolgerungen der durchgeführten Analysen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Ursprungsregion ist der maßgebliche Einflussfaktor für die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund in den untersuchten EU Mitgliedstaaten.
- Personen mit Migrationshintergrund sind im Allgemeinen von stärkerer Benachteiligung in Bezug auf ihren beruflichen Status und auf Überqualifizierung als in Bezug auf Arbeitsmarktbeteiligung betroffen.
- Innerhalb Europas zeigt sich eine Heterogenität der Muster der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund.

Die Ergebnisse der Studie lassen vermuten, dass sich die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund nicht automatisch mit der Zeit durch eine abnehmende Ausprägung der »Ausländer-Eigenschaft« der nachfolgenden Generationen ergibt. Politische Maßnahmen sollten darauf abzielen, die ethnische Segregation zu reduzieren und die ökonomische Integration im Gastland zu fördern. Damit derartige Maßnahmen effektiv gestaltet werden können, sollten Herausforderungen, die mit bestimmten Ursprungsregionen verbunden sind, besser identifiziert und gezielt adressiert werden. Ebenso sollte die bessere Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund in Ländern wie Schweden untersucht werden, um entsprechende Erfahrungswerte mit anderen Ländern teilen zu können. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Arbeitsplatzpraktiken, Innovation und Beschäftigungsentwicklung im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Associations of workplace practices, innovation and performance with changes in employment«

Die aktuelle Studie »Associations of workplace practices, innovation and performance with changes in employment« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) untersucht die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzpraktiken, Innovation, Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung unter Heranziehung der Daten des European Company Survey (ECS).

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Hintergrund und Zielsetzung der aktuellen Eurofound-Studie

Beschäftigungswachstum bzw. die Frage, wie dieses erreicht werden kann, ist ein intensiv diskutiertes Thema in der nationalen und europäischen politischen Agenda. Dementsprechend versucht auch die sozioökonomische und arbeitsmarktorientierte Forschung jene Faktoren zu identifizieren, die das Beschäftigungswachstum beeinflussen. Makroökonomische und sektorale Entwicklungen, strukturelle Charakteristika der Unternehmen, deren betriebswirtschaftliche Entwicklung und Innovationsfähigkeit, aber auch deren Unternehmenskultur und deren Management wurden als wesentliche Einflussfaktoren hervorgehoben. Dabei zeigt sich, dass bislang wenige empirische Studien den direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzpraktiken (wie Arbeitsorganisation, Personalmanagement, MitarbeiterInnenbeteiligung oder Sozialdialog) und Beschäftigungsentwicklung untersuchen und die wenigen verfügbaren Forschungsergebnisse einander widersprechen.

Um zur Schließung dieser Informationslücke beizutragen, untersucht die aktuelle Eurofound-Studie »Associations of workplace practices, innovation and performance with changes in employment« die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzpraktiken, Innovation, Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung unter Heranziehung der Daten des European Company Survey (ECS).

Die Studie analysiert das Ausmaß des direkten Zusammenhanges zwischen Arbeitsplatzpraktiken und Beschäftigung (Pfeil Nr. 1 in der nachfolgenden Grafik), inwieweit dieser Zusammenhang durch die Unternehmensentwicklung und Innovation des Betriebes beeinflusst werden (Pfeile Nr. 2 und Nr. 3) und den Effekt von Arbeitsplatzpraktiken auf den Zusammenhang zwischen Unternehmensentwicklung bzw. Innovation auf Beschäftigung (Pfeil Nr. 4 in Verbindung mit Pfeil Nr. 2).

Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzpraktiken und Beschäftigungsentwicklung

Die Analyse der Daten des European Company Survey zeigt, dass Betriebe mit Arbeitsplatzpraktiken, die »High-Performance-Work-Systems« entsprechen, mit höherer Wahrscheinlichkeit Innovation, positive Unternehmensentwicklung und Beschäftigungswachstum verzeichnen. Wenn allerdings auch Innovation und Unternehmensentwicklung als Analysefaktoren herangezogen werden, so ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzpraktiken und Beschäftigungsentwicklung nicht mehr signifikant. Dies deutet darauf hin, dass Arbeitsplatzpraktiken die Beschäftigung lediglich dahingehend beeinflussen, als dass sie Auswirkungen auf die Unternehmensentwicklung und die Innovationsaktivitäten haben, die wiederum das Beschäftigungsausmaß beeinflussen.

Es zeigt sich, dass die Einführung neuer Produktionsprozesse und Marketingmethoden sowie technologische Veränderungen in den Betrieben in positivem Zusammenhang mit dem Beschäftigungswachstum stehen. Innovation führt dementsprechend eher zu komplementären als zu arbeitsplatzreduzierenden Effekten.

Der Zusammenhang zwischen Unternehmensentwicklung und Beschäftigung entspricht den Erwartungen: Betriebe in einer schlechten oder rückläufigen finanziellen Situation oder mit einem sinkenden Produktionsvolumen melden eher Beschäftigungsrückgänge, während bei einer guten oder sich verbessernden Lage eher Beschäftigungszuwächse gemeldet werden.

Relevanz für die Politik

Politische Bestrebungen, die darauf abzielen, Arbeitsplatzpraktiken zu fördern, die zu Innovation und einer positiven Unternehmensentwicklung führen, haben mit großer Wahrscheinlichkeit positive Beschäftigungseffekte. Arbeitsplatzpraktiken, die die MitarbeiterInnenbeteiligung erleichtern und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem MitarbeiterInnen motiviert werden, ihre Ideen zu teilen, sind hilfreich – für die betroffenen MitarbeiterInnen und die Unternehmen.

Um Beschäftigungswachstum zu generieren, sollte die Politik Innovation und Wettbewerbsfähigkeit fördern, da die Studienergebnisse zeigen, dass wettbewerbsfähigere Unternehmen eher Arbeitsplätze schaffen.

Zukünftige Forschungsstudien sollten untersuchen, wie robust die aktuellen Erkenntnisse sind, wenn auch andere Faktoren, die die Beschäftigungsentwicklung beeinflussen, berücksichtigt werden, wie z.B. die makroökonomische Situation, sektorale Entwicklungen, institutionelle Einflüsse, Aus- und Weiterbildung oder der Managementstil im Unternehmen. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Arbeit im digitalen Zeitalter: Typologie und Arbeitsbedingungen so genannter »Plattformarbeit« im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review«

Sowohl die politische Diskussion als auch die sozialwissenschaftliche Forschung beschäftigen sich zunehmend mit der neuen Beschäftigungsform »Plattformarbeit« – dies geschieht jedoch weitgehend, ohne dass deren zunehmende Heterogenität berücksichtigt wird. Vor diesem Hintergrund erarbeitete die aktuelle Studie »Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) eine theoretische Typologie der Plattformarbeit. Des Weiteren bietet eine umfassende Literaturanalyse einen Überblick über die bislang verfügbaren Erkenntnisse bezüglich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von PlattformarbeiterInnen.

Irene Mandl, Co-Autorin dieser Studie und Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Einleitung

Vor etwa einem Jahrzehnt wurden Online-Plattformen, die zwischen Angebot an und Nachfrage nach bezahlten Arbeitsleistungen vermitteln, auf den europäischen Arbeitsmärkten aktiv. Die Anzahl der Plattformen und ArbeitnehmerInnen, die darüber Aufgaben finden, ist nach wie vor relativ gering. Es zeigt sich jedoch eine dynamische Entwicklung – nicht nur in Bezug auf das quantitative Ausmaß, sondern auch hinsichtlich der wachsenden Einsatzmöglichkeiten von Plattformarbeit.

Das rasche und für die Zukunft weiter zu erwartende Wachstum von Plattformarbeit erklärt sich durch die Vorteile, die diese Beschäftigungsform für die ArbeitnehmerInnen und KundInnen der Plattformen bietet. Gleichzeitig stellt die Plattformarbeit die traditionellen institutionellen und regulativen Strukturen am Arbeitsmarkt in Frage und schürt Bedenken bezüglich der Qualität der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Typologie von Plattformarbeit

Während Plattformarbeit vor einem Jahrzehnt hauptsächlich noch für kleine, geringqualifizierte Routinetätigkeiten, die online durchgeführt werden, eingesetzt wurde, sind die Einsatzmöglichkeiten heutzutage deutlich breiter. Die Größe der Aufgaben und die benötigten

Fertigkeiten variieren ebenso wie die Sektoren, Arten der KundInnen und Geschäftsmodelle der Plattformen. Eurofound identifiziert 27 »Klassifizierungselemente«. Diese beziehen sich auf strukturelle Charakteristika der Plattformen, das Geschäftsmodell der Plattformen, die Zugänglichkeit zu Plattformen / Aufgaben, den Vermittlungsprozess und die zu vermittelnden Aufgaben. Die Kombination der verschiedenen Ausprägungen der einzelnen Elemente resultiert in einem theoretischen Portfolio der Plattformarbeit. Damit ergibt sich eine theoretische Typologie, in der jede Art der Plattformarbeit durch 27 Charakteristika gekennzeichnet ist.

Diese Klassifikation resultiert in einer enormen Anzahl möglicher Arten von Plattformarbeit. Zum aktuellen Zeitpunkt zeigt sich jedoch, dass nur eine vergleichsweise geringe Zahl verschiedener Arten von Plattformarbeit in der Praxis in Europa anzutreffen ist.¹ Nichtsdestotrotz ist dieses theoretische Portfolio von Bedeutung, um mangels verlässlicher Daten über das aktuelle Ausmaß dieser Beschäftigungsform dessen Entwicklungspotenzial und Heterogenität zu zeigen.

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Plattformarbeit

Das meistdiskutierte Thema im Zusammenhang mit Plattformarbeit ist der Arbeitsmarktstatus der ArbeitnehmerInnen. Mangels spezifischer gesetzlicher Regelungen sind es meist die Geschäftsbedingungen der Plattformen, die festlegen, ob die ArbeitnehmerInnen als selbständig oder unselbständig Beschäftigte betrachtet werden. Vielfach optieren die Plattformen dabei für die Selbständigkeit. Erste Verfahren vor (Arbeits-)Gerichten stellen diese Klassifikation jedoch in Frage, insbesondere wenn die ArbeitnehmerInnen trotz des zugewiesenen Selbständigen-Status in ihrer Entscheidungsfreiheit bezüglich der Aufgabenverrichtung durch die Vorgaben der Plattformen eingeschränkt werden.

Der Beschäftigungsstatus ist deshalb von Bedeutung, da ArbeitnehmerInnenrechte und Sozialversicherungsschutz vielfach zwischen Selbständigen und unselbständig Beschäftigten variieren.

Ein wesentlicher Vorteil der Plattformarbeit ist, dass diese Beschäftigungsform gut zur Integration in den Arbeitsmarkt beiträgt. Die Eintrittsbarrieren sind gering und ermöglichen dadurch auch arbeitsmarktfremden Gruppen den Zugang zu einer Beschäftigung.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zeigt sich insbesondere in der Flexibilität dieses Beschäftigungsmodells ein großer Vorteil für ArbeitnehmerInnen, die weitgehende Autonomie hinsichtlich der Wahl der Aufgaben haben. Mit dieser Flexibilität kommen allerdings vielfach auch eine Unvorhersehbarkeit und Unregelmäßigkeit des Einkommens, unbezahlte Aktivitäten (wie Wartezeiten oder das Suchen / Bieten für Aufgaben) und unsoziale Arbeitszeiten hinzu.

¹ In einer Folgestudie identifiziert Eurofound zehn Arten von Plattformarbeit, die in Bezug auf die Anzahl der Plattformen und aktiven ArbeitnehmerInnen in Europa eine kritische Masse haben (z.B. für Österreich: Digitales Zeitalter: Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit. Analyse des nationalen Kontextes: Österreich, www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12585).

Die Arbeitsinhalte variieren deutlich mit der Art der Plattformarbeit. Während standardisierte, geringqualifizierte und kleine Aufgaben vielfach als »Fließbandarbeit« empfunden werden, stellen größere und anspruchsvollere Aufgaben, die dem Qualifikationsniveau der ArbeitnehmerInnen entsprechen, diese durchaus zufrieden.

Aufgaben, die »lokal« erbracht werden (z.B. Transport), bergen auch ein gewisses Gesundheitsrisiko, das im Vergleich zu ähnlichen »traditionellen Aufgaben« durch die höhere Arbeitsintensität, den geringeren ArbeitnehmerInnenschutz und einen Informationsmangel der ArbeitnehmerInnen verstärkt wird.

Diese ersten in der Literatur verfügbaren Erkenntnisse bezüglich der Auswirkungen von Plattformarbeit deuten auf einige positive, aber auch einige negative Implikationen dieser neuen Beschäftigungsform hin. Die entsprechenden Diskussionen werden allerdings bislang eher auf allgemeiner Ebene geführt, ohne Berücksichtigung der Heterogenität der Plattformarbeit. Es ist davon auszugehen, dass unterschiedliche Arten der Plattformarbeit unterschiedliche Auswirkungen auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen und den Arbeitsmarkt haben. Diese spezifischen Implikationen gilt es in Zukunft genauer zu erheben, um gegebenenfalls zielgerichtete politische Maßnahmen setzen zu können. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Rahmenbedingungen von Plattformarbeit in Österreich im Fokus einer aktuellen Eurofound-Studie

Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigungsform »Plattformarbeit« in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird, beschäftigt sich die aktuelle Studie »Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit – Analyse des nationalen Kontextes: Österreich«¹ des Österreichischen EU-Ratsvorsitzes 2018 und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) mit den Rahmenbedingungen der Plattformarbeit in Österreich. Die Studie diskutiert die für die Plattformarbeit relevanten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und fasst den aktuellen Status quo der politischen Diskussion zusammen.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Hintergrund und Zielsetzung der aktuellen Eurofound-Studie

Plattformarbeit – die Vermittlung von bezahlten Dienstleistungsaufgaben durch eine Online-Plattform – ist eine neue Beschäftigungsform, die seit etwa einer Dekade auf den europäischen Arbeitsmärkten zu finden ist. Sie zeichnet sich durch eine trianguläre Arbeitsbeziehung zwischen der Plattform, den KundInnen (oder NachfragerInnen der Arbeitsleistungen) und den PlattformarbeiterInnen (oder AnbieterInnen der Arbeitsleistungen) aus. Die Arbeitsleistungen können entweder online (z.B. Übersetzungen, Designleistungen) oder lokal (z.B. Transport- oder Haushaltsdienstleistungen) erbracht werden.

Wenngleich die ersten Plattformen den österreichischen Markt in den frühen 2010er-Jahren betraten und das Thema in den letzten Jahren vermehrt Mittelpunkt der öffentlichen und politischen Diskussion ist, sind Online-Plattformen weiten Teilen der Bevölkerung noch unbekannt. Das kann u.a. damit begründet werden, dass die Aktivitäten der Plattformwirtschaft vorwiegend auf die Hauptstadt Wien konzentriert sind und sich weitgehend auf die Bereiche der Essenslieferservices und des Personentransportes beschränken.

Da allerdings davon auszugehen ist, dass diese Beschäftigungsform in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird, beschäftigt sich die aktuelle Studie »Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Typen von Plattformarbeit – Analyse des nationalen Kontextes:

¹ StudienautorInnen: Willem Pieter De Groen, Zachary Kilhoffer und Karolien Lenaerts (CEPS), Elias Felten (Universität Salzburg).

Österreich« des Österreichischen EU-Ratsvorsitzes 2018 und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)² mit den Rahmenbedingungen der Plattformarbeit in Österreich. Die Studie diskutiert die für die Plattformarbeit relevanten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und fasst den aktuellen Status quo der politischen Diskussion zusammen.

Rahmenbedingungen der Plattformarbeit in Österreich

In Österreich gibt es – wie in den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union – keine spezifisch für die Plattformarbeit entwickelten arbeitsrechtlichen Regelungen. Dementsprechend kommen die allgemein geltenden Rahmenbedingungen zum Tragen. Diese hängen vom Beschäftigungsstatus des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin im Rahmen der durch die Plattform vermittelten Tätigkeit, der Art der Tätigkeit und der Höhe des Einkommens aus plattformbasierten Aktivitäten sowie aus anderen Erwerbsquellen ab.

Dementsprechend besteht eine (theoretische) Vielfalt der formalen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigungsverhältnisse in der österreichischen Plattformwirtschaft. Es kommt auch vor, dass dieselbe Plattform ihren Beschäftigten unterschiedliche Vertragsarten anbietet. Trotz fehlender Datenbasis kann allerdings davon ausgegangen werden, dass die Mehrheit der PlattformarbeiterInnen in Österreich den Beschäftigungsstatus von Selbständigen hat und nur eine kleine Gruppe einen Arbeitsvertrag mit einer Plattform hat.

Hinsichtlich des Verbotes der Diskriminierung, der Datenschutzbestimmungen und ethischer Prinzipien bestehen keine Unterschiede zwischen selbständig und unselbständig beschäftigten PlattformarbeiterInnen. Die meisten anderen gesetzlichen Schutzbestimmungen (wie etwa Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitszeitregelungen oder das Recht auf bezahlten Urlaub) gelten hingegen nur für unselbständig Beschäftigte.

Österreichische PlattformarbeiterInnen haben Zugang zur gesetzlichen Sozialversicherung. Während selbständige PlattformarbeiterInnen für alle Abgaben selbst verantwortlich sind, kommt es bei unselbständig beschäftigten PlattformarbeiterInnen zu einer Teilung der Abgaben zwischen der Plattform und den Beschäftigten.

Hinsichtlich Organisation und Vertretung lässt sich festhalten, dass sowohl die selbständig beschäftigten PlattformarbeiterInnen als auch die in Österreich registrierten Plattformen Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind. Die Arbeiterkammer (AK),³ der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)⁴ und die Gewerkschaft Vida⁵ unterstützen PlattformarbeiterInnen, allerdings liegen aktuell keine Daten vor, wie viele PlattformarbeiterInnen aktive Mitglieder sind.

2 www.eurofound.europa.eu.

3 www.arbeiterkammer.at.

4 www.oegb.at.

5 www.vida.at.

Diskussion zur Plattformarbeit in Österreich

Die politische Diskussion über Plattformarbeit in Österreich findet hauptsächlich zwischen den Sozialpartnern statt.

Inhaltlich befasst sich die Debatte in erster Linie mit dem Beschäftigungsstatus und den Arbeitsbedingungen (z.B. Bezahlung, Arbeitszeit und ArbeitnehmerInnenvertretung) der PlattformarbeiterInnen. Interessanterweise, da im Gegensatz zu vielen anderen EU-Mitgliedstaaten, konzentriert sich die öffentliche Diskussion vergleichsweise wenig auf die soziale Absicherung der PlattformarbeiterInnen in Österreich. Der Grund dafür dürfte in der relativ guten Abdeckung aller Kategorien von Beschäftigten im Sozialversicherungssystem sein.

Gleichzeitig werden jedoch auch die Vorteile dieser Beschäftigungsform, insbesondere die höhere Flexibilität für die Beschäftigten und deren Zugang zum Arbeitsmarkt, sowie die Annehmlichkeiten der Plattformwirtschaft für die KundInnen anerkannt. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Telearbeit und IKT-gestützte mobile Arbeit: Verbreitung und Arbeitsbedingungen in Europa im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age«

Seitdem die COVID-19-Pandemie im Frühjahr 2020 Europa erreichte, hat Telearbeit wesentlich dazu beigetragen, Arbeitsplätze zu sichern. Obwohl die Nutzung dieses Arbeitsmodells insbesondere in den Lockdown-Phasen massiv gestiegen ist, handelt es sich keineswegs um ein neues Phänomen. Telearbeit wird bereits seit Jahrzehnten genutzt, und seit etwa 2000 findet auch ein verwandtes Konzept zunehmend Verbreitung: IKT-gestützte mobile Arbeit. Dabei handelt es sich um Arbeitsmodelle, bei denen ArbeitnehmerInnen und Selbständige außerhalb des Betriebsstandortes mit umfassender Unterstützung von digitalen Technologien flexibel arbeiten. Die Studie »Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Eurofound) untersucht die Verbreitung dieses Arbeitsmodells in Europa und dessen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitskräfte.

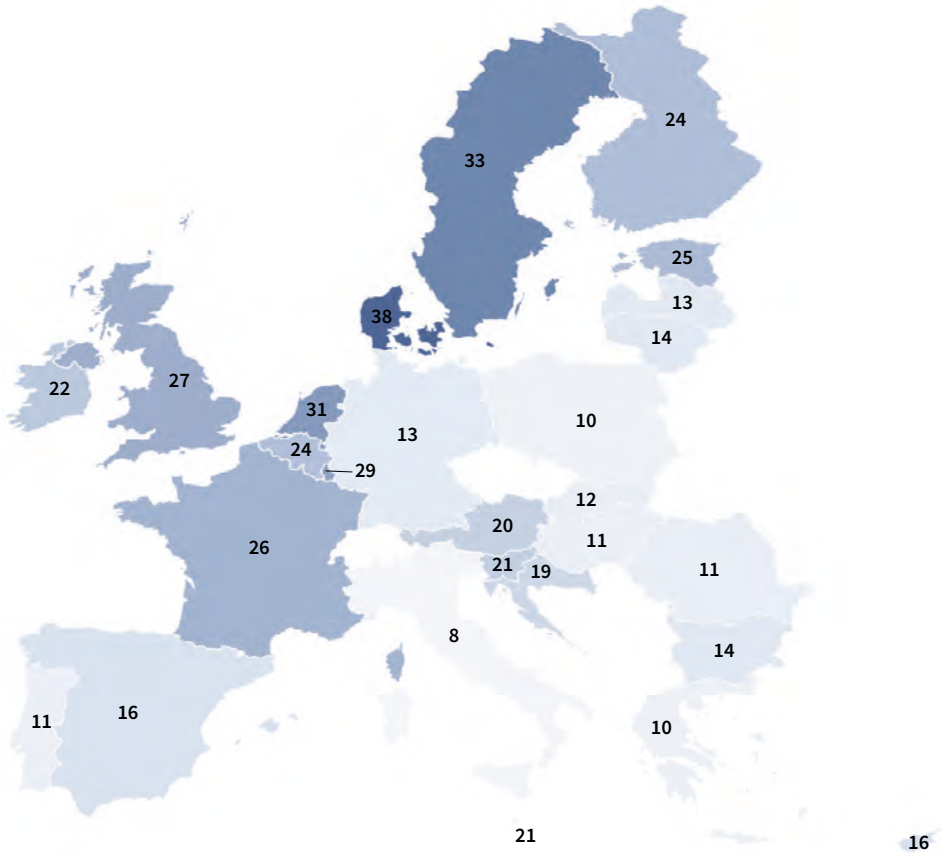
Irene Mandl, Co-Autorin dieser Studie und Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Verbreitung von Telearbeit und IKT-gestützter mobiler Arbeit in Europa

In Europa nutzt rund ein Fünftel der Arbeitskräfte Telearbeit und IKT-gestützte mobile Arbeit (TICTM). Etwa die Hälfte davon arbeitet »gelegentlich mobil«, also von einem anderen Ort als dem Betriebsstandort oder einem fixen Telearbeitsplatz. Etwa ein Viertel ist »hochgradig mobil« (mindestens zwei verschiedene Arbeitsplätze werden mehrere Male pro Woche genutzt), und 15 Prozent sind traditionelle TelearbeiterInnen. Der Dienstleistungssektor und die verschiedenen Berufsgruppen der TechnikerInnen, Verwaltungspersonal und ManagerInnen sind von einem überdurchschnittlichen Anteil von TICTM Arbeitsmodellen geprägt. Männer nutzen TICTM häufiger als Frauen, insbesondere in Bezug auf die »hochgradig mobilen« und selbständigen Arbeitsmodelle.

Innerhalb Europas ist TICTM in den nordischen Staaten am häufigsten anzutreffen: In Dänemark, Schweden und den Niederlanden arbeiten mehr als 30 Prozent der Arbeitskräfte in diesem Arbeitsmodell, im Vergleich zu lediglich ca. zehn Prozent in Osteuropa, aber auch Italien oder Portugal. Österreich liegt mit rund 20 Prozent im Mittelfeld.

Anteil der Arbeitskräfte (ArbeitnehmerInnen und Selbständige) in Telearbeit und IKT-gestützter mobiler Arbeit, 2015

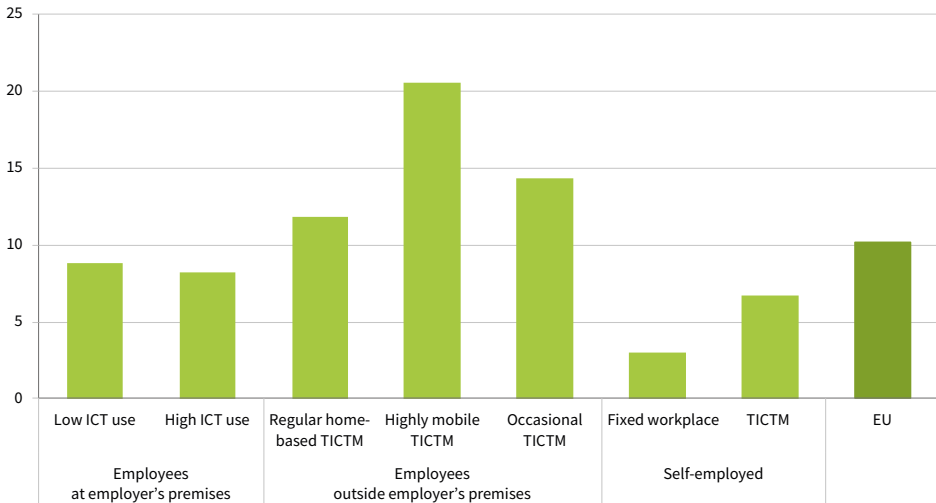


Quelle: Eurofound, 2020 (basierend auf der European Working Conditions Survey)

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

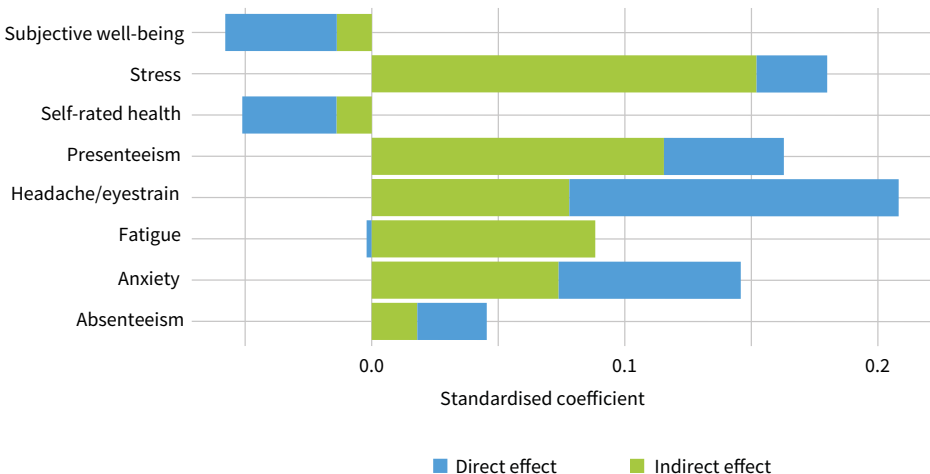
Im Allgemeinen sind die Arbeitsbedingungen bei »gelegentlich mobilen« Arbeitsmodellen besser als bei »hochgradig mobilen«. ArbeitnehmerInnen, die Telearbeit oder IKT-gestützte mobile Arbeit nutzen, berichten von größerer Autonomie, besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, höherer Produktivität und kürzeren Pendelzeiten. TICTM-Arbeitskräfte profitieren vielfach von besseren Karriereaussichten und reger Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wenngleich bestimmte Formen des informellen Lernens am Arbeitsplatz durch das Arbeitsmodell erschwert oder gar unmöglich gemacht werden.

Anteil der Arbeitskräfte, die von guten Karriereaussichten berichten (nach jeweiligem Arbeitsmodell)



Quelle: Eurofound, 2020 (basierend auf der European Working Conditions Survey)

Auswirkungen von Telearbeit und IKT-gestützter mobiler Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitskräfte



Quelle: Eurofound, 2020 (basierend auf der European Working Conditions Survey)

Nachteilig wirken sich hingegen in erster Linie längere Arbeitszeiten und höhere Arbeitsintensität aus. Dies führt dazu, dass TICTM-Arbeitskräfte häufiger unter Stress und anderen

psychosozialen bzw. psychischen sowie physischen Problemen leiden. Des Weiteren ist anzumerken, dass die o.a. Vorteile nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen betreffen, denn etwa ein Viertel der ArbeitnehmerInnen in TICTM-Arbeitsmodellen ist in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Empfehlungen für die Politik

Die deutlichen Unterschiede in den Auswirkungen der verschiedenen Arbeitsmodelle auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitskräfte weisen darauf hin, dass die Politik darauf abzielen sollte, intensivere Formen von TICTM zu beschränken. Des Weiteren sollte sichergestellt werden, dass auch derartige Arbeitsmodelle durch Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen abgedeckt sind.

In Bezug auf die Arbeitsorganisation auf betrieblicher Ebene sollten Überwachungs- und Kontrollsysteme gefördert werden, die TICTM-ArbeitnehmerInnen echte Autonomie gewährleisten. Dies betrifft z.B. Themen wie Datenschutz und Arbeitszeitgestaltung bzw. Arbeitszeitaufzeichnungen.

TICTM könnte als Möglichkeit der besseren Vereinbarung von Beruf und Privatleben propagiert werden – nicht zuletzt als Instrument zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter –, was jedoch gegebenenfalls Initiativen zu arbeitnehmerInnenfreundlichen Arbeitsmodellen und Höchstarbeitszeiten erforderlich macht.

Bestehende und sich in Diskussion befindliche rechtliche Rahmenbedingungen, so etwa spezifische Regelungen für Telearbeit, die Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen oder das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, sind dahingehend zu prüfen, ob ihre Bestimmungen ausreichen, TICTM-Arbeitskräfte adäquat zu schützen und ob die Maßnahmen effektiv umgesetzt und durchgesetzt werden können. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Die Flexibilisierung des europäischen Arbeitsmarktes im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation«

In der letzten Dekade ist der europäische Arbeitsmarkt von einer steigenden Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse und Ausgestaltungen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmuster gekennzeichnet. Die Gründe dafür liegen in Veränderungen durch sozioökonomische Trends (z.B. steigender Anteil an Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt), der Verlagerung zu einer dienstleistungsbasierten Wirtschaft, technologischen Entwicklungen und in dem Bedarf der Arbeitgeber an flexiblen Arbeitsmodellen als Folge des verstärkten internationalen Wettbewerbs. Dementsprechend ist die politische Diskussion auf EU- und nationaler Ebene vielfach von der Herausforderung, ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt bzw. eine »Win-Win-Situation« für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber zu erzielen, geprägt. Da eine derartige Diskussion einer soliden Daten- und Informationsbasis bedarf, untersucht die aktuelle Studie »Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die Trends am europäischen Arbeitsmarkt zwischen 2008 und 2018 und identifiziert Potenziale und Herausforderungen bezüglich eines gut funktionierenden und integrativen Arbeitsmarktes.

Irene Mandl, Co-Autorin dieser Studie und Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Trends am europäischen Arbeitsmarkt in der letzten Dekade

Zwischen der globalen Finanzkrise 2008 und dem Zeitpunkt (Daten für 2018) kurz vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie mit Jahresbeginn 2020 ist die Beschäftigungsquote in der EU um 2,7 Prozentpunkte gestiegen, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle ist um 2,5 Prozentpunkte gesunken und der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre ist um 5,7 Prozentpunkte gewachsen.

Neben diesen positiven Entwicklungen zeigten sich jedoch auch einige besorgniserregende Trends. Die meisten neuen Arbeitsplätze werden im Bereich der atypischen Beschäftigung geschaffen (d.h. nicht durch unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die dem Arbeitsrecht unterliegt), und der Anteil jener Beschäftigungsverhältnisse, die mehrere atypische Merkmale kombinie-

ren, ist gestiegen, z.B. Teilzeitarbeit mit sehr geringer Stundenzahl, sehr kurz befristete Arbeitsverträge, Arbeit ohne Arbeitsvertrag und Gelegenheitsarbeit.

Der Anteil der unfreiwilligen atypischen Beschäftigung ist hoch und birgt die Gefahr, dass das erzielte Einkommen nicht ausreicht, die Lebenshaltungskosten zu decken. Ein Wechsel in die unbefristete Vollzeitbeschäftigung stellt sich in vielen Ländern als herausfordernd dar, und Personen in atypischer Beschäftigung haben seltener Zugang zu uneingeschränkten Arbeitnehmerrechten, Sozialschutz und einer ArbeitnehmerInnenvertretung.

Im Bereich der Selbständigkeit zeigt sich ein steigender Anteil derer, die ohne MitarbeiterInnen und in Teilzeit bzw. neben einer anderen Beschäftigung erwerbstätig sind. Der Großteil der Selbständigkeit ist freiwillig, dennoch kann rund ein Viertel der Selbständigen als prekär eingestuft werden.

Empfehlungen für die Politik

Frühere Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrisen haben gezeigt, dass atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse zuerst, verstärkt und nachhaltiger betroffen sind als Standardbeschäftigung. Dementsprechend gilt es, diese Erfahrungen bei der Gestaltung der Maßnahmen, um den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie entgegenzuwirken, zu berücksichtigen. Insbesondere die Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktanbindung der ArbeitnehmerInnen und die Verbesserung der Qualifikationen sind wichtige Instrumente, um eine Einbindung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Mittel- bis langfristig sollte auch Augenmerk auf eine bessere Abstimmung zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit gelegt werden, wobei sowohl zu hohe (z.B. Recht auf Nicht-Erreichbarkeit) als auch zu kurze Arbeitszeiten (z.B. Recht auf zusätzliche Arbeitsstunden) berücksichtigt werden sollten. Damit in Zusammenhang stehend sollte auch die Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten und Arbeitsplänen verbessert werden, so z.B. durch das Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln, das Recht auf Mindestkündigungsfristen oder die Festlegung von Referenzstunden.

Der Zugang atypischer Beschäftigter zu Beschäftigungs- und Sozialschutzrechten, inkl. dem Fall der falschen Einstufung abhängiger ArbeitnehmerInnen als Selbständige, sollte verbessert, überwacht und durchsetzbar gemacht werden.

Zur besseren Nutzung des Beschäftigungspotenzials der Selbständigkeit sollte das UnternehmerInnentum durch ganzheitliche Ansätze, inkl. eines Fokus auf nachhaltiges UnternehmerInnentum, unterstützt werden. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Irene Mandl

Gelegenheitsarbeit: Charakteristika und Arbeitsbedingungen in Europa im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Casual work: Characteristics and implications«

Standardbeschäftigung, d.h. unbefristete Vollzeitbeschäftigung, die dem Arbeitsrecht unterliegt, ist nach wie vor die dominante Beschäftigungsform in Europa. Seit Jahren zeigt sich jedoch ein steigender Trend in Richtung »Gelegenheitsarbeit«. Darunter versteht man Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, den ArbeitnehmerInnen Arbeitsauslastung zu garantieren, sondern sie – je nach Bedarf – unregelmäßig und temporär einsetzen können. Für die ArbeitnehmerInnen resultiert dies in unvorhersehbaren Einsatzzeiten ohne Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung. Die Studie »Casual work: Characteristics and implications« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) untersucht die Arten und Regulierung von Gelegenheitsarbeit sowie deren Verbreitung in Europa. Des Weiteren werden die Gründe für den Einsatz von Gelegenheitsarbeit, die Merkmale der davon betroffenen Arbeitskräfte und die Auswirkungen dieser Beschäftigungsform auf die Arbeitsbedingungen dargestellt.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Arten und Regulierung von Gelegenheitsarbeit in Europa

Eurofound unterscheidet zwei Arten von Gelegenheitsarbeit:

- Zeitweise Arbeit umfasst befristete Arbeitsverträge, die entweder an einen – oft sehr kurzen, z.B. lediglich einen Tag – bestimmten Zeithorizont oder die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe gebunden sind. Derartige Beschäftigungsverhältnisse kommen z.B. in Tschechien, Frankreich oder Rumänien vor.
- Arbeit auf Abruf bezieht sich auf Beschäftigungsverhältnisse, die befristet oder unbefristet sein können, aber keine regelmäßige Zuweisung von Arbeitsaufgaben seitens der Arbeitgeber erfordern. Solche Beschäftigungsformen sind z.B. in den Niederlanden oder dem Vereinigten Königreich verbreitet.

Europaweit gibt es allerdings keine einheitliche formale Definition von Gelegenheitsarbeit. Dies führt dazu, dass sich die Ausgestaltungsformen von Land zu Land sehr unterscheiden. In den meisten Ländern, in denen Gelegenheitsarbeit rechtlich möglich ist, wird diese Beschäftigungsform als Abweichung der Standardbeschäftigung betrachtet und gesondert geregelt. Die Regu-

lierungsansätze verfolgen vielfach das Ziel, die Flexibilität von Arbeitsverhältnissen zu erhöhen, um Arbeitslosigkeit zu reduzieren, während gleichzeitig Schwarzarbeit legalisiert werden soll. Die Regelungen zielen somit darauf ab, einen Mindestschutz für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitskräfte zu etablieren. Aufgrund der vielfach fehlenden konkreten Definition von Gelegenheitsarbeit sowie deren spezifischer Charakteristika (insbesondere die starke Fragmentierung der Arbeit) erweisen sich die Überwachung und die Durchsetzbarkeit der rechtlichen Regelungen jedoch als schwierig.

Merkmale der NutzerInnen von Gelegenheitsarbeit und Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

Die Profile der Unternehmen, die Gelegenheitsarbeit nutzen, variieren stark von Land zu Land. In Frankreich ist diese Beschäftigungsform unter kleinen und mittleren Unternehmen stärker verbreitet, während in den Niederlanden oder dem Vereinigten Königreich Großunternehmen derartige Arbeitsverhältnisse dominieren. Generell zeigt sich die größte Konzentration der Gelegenheitsarbeit in Branchen mit einer volatilen Nachfrage, so z.B. im Handel oder im Tourismus. Neben (saisonalen) Schwankungen sind die Hauptgründe für den Einsatz von GelegenheitsarbeiterInnen Kostenvorteile, Flexibilität und Technologiewandel.

GelegenheitsarbeiterInnen finden sich hauptsächlich in Arbeitsmarktgruppen, die generell stärker in atypischen Beschäftigungsformen tätig sind, wie etwa junge oder ältere ArbeitnehmerInnen, Frauen, Geringqualifizierte und MigrantInnen. Einige Betroffene entscheiden sich bewusst für diese Beschäftigungsform, da sie ihrer persönlichen Situation entspricht (z.B. Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten oder Aus- und Weiterbildung, Erzielung eines zusätzlichen Einkommens). Andere hingehen werden – tatsächlich oder vermeintlich – in die Gelegenheitsarbeit gedrängt, da sie keine andere Arbeit finden können.

Im Allgemeinen sind die Arbeitsbedingungen in der Gelegenheitsarbeit schlechter als in der Standardbeschäftigung. Die größten Risikofaktoren umfassen die unregelmäßige und geringe Arbeitszeit (und somit das Einkommen), die Unvorhersehbarkeit des Arbeitseinsatzes und den geringeren sozialen Schutz. Gelegenheitsarbeit kann in vielen Fällen als prekäres Beschäftigungsverhältnis angesehen werden, und zwar mit dem Potenzial, zur (Alters-)Armut beizutragen. Wirtschaftliche Risiken von Unternehmen werden durch derartige Arbeitsformen auf die ArbeitnehmerInnen übertragen, und eine starke Akzeptanz und somit weite Verbreitung solcher Beschäftigungsformen kann dazu führen, dass es zu einer Kannibalisierung der Standardbeschäftigung am Arbeitsmarkt kommt.

Empfehlungen für die Politik

Wesentliche Voraussetzung zur Eindämmung der potenziellen negativen Auswirkungen der Gelegenheitsarbeit ist eine klare Definition und Regelung dieser Beschäftigungsform auf nationaler und europäischer Ebene. Der Rechtsrahmen muss den Schutz der ArbeitnehmerInnen mit dem Flexibilitätsbedarf der Arbeitgeber in Einklang bringen; dies insbesondere in einer Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise, wie sie in den nächsten Jahren als Folge

der COVID-19-Pandemie zu erwarten ist. Des Weiteren sollte ein adäquater Rechtsrahmen durch begleitende Maßnahmen, so etwa die Beratung und Unterstützung der Unternehmen und ArbeitnehmerInnen, sowie Kompetenz- und Kapazitätsbildungsmaßnahmen in den Behörden, die mit der Überwachung der Einhaltung der rechtlichen Regelungen betraut sind, ergänzt werden.

Für ein besseres Verständnis dieser Beschäftigungsform werden außerdem detailliertere Information darüber benötigt, wie sie in der Praxis genutzt wird, welche konkreten Auswirkungen sie auf jeweils bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern hat und welche öffentliche Unterstützung nötig ist, um eine »Win-Win« Situation am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. ❖

Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Stephanie Ledermaier

Eine aktuelle Eurofound-Studie beleuchtet Einkommensunterschiede und Beschäftigungsmuster in Europa vor und nach der Rezession

1 Einleitung

Seit Beginn der großen Rezession nehmen Bedenken über globale Einkommensunterschiede zu. Einerseits betrifft dies die Auswirkungen der anhaltenden Wirtschaftskrise auf die Einkommensverteilung, andererseits wirft die Thematik die Frage auf, ob wachsende Ungleichheit möglicherweise die Krise ausgelöst oder verstärkt hat. Empirische Daten belegen, dass Einkommensunterschiede in vielen westlichen Volkswirtschaften in den letzten dreißig Jahren tatsächlich zugenommen haben, wobei erhebliche Unterschiede in Bezug auf Umfang und Zeitrahmen dieses Trends festzustellen sind. Obwohl umfangreiche wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema »Einkommensunterschiede« in den EU-Mitgliedstaaten vorliegen, beinhalten nur wenige Studien einen EU-weiten Vergleich.

In diesem Zusammenhang werden mit diesem Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) zwei Ziele verfolgt: Das erste Ziel besteht in einer vergleichende Analyse der Trends bezüglich Ungleichheiten in den Mitgliedstaaten im Laufe der Rezession, nicht zuletzt, um damit auch frühere internationale Studien zu aktualisieren. Ein zweites Ziel ist die Aufbereitung von Trends und Entwicklungen in der Einkommensverteilung in den Mitgliedstaaten, insbesondere im Hinblick auf Konvergenz und Divergenz auf EU-Ebene vor und nach der Krise. Die im Bericht enthaltenen Analysen stützen sich auf die Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen in der Europäischen Union (EU-SILC) im Zeitraum 2005–2014, wobei sich die Einkommensdaten auf den Zeitraum 2004–2013 beziehen.

Stefanie Ledermaier, Arbeitsmarktexpertin bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Aussagen dieser Studie.

2 Politischer Kontext

Trotz zunehmendem Interesse am Thema »Ungleichheit«, insbesondere im Rahmen der wirtschaftspolitischen Integration Europas, bleibt die Datenlage zu dieser Thematik in Europa lückenhaft. Vielen Grundsatzdokumenten der EU liegt die implizite Annahme zugrunde, dass die wirtschaftliche Integration zu einer Angleichung der Einkommen und Löhne und somit einer Verringerung der Ungleichheit auf EU-Ebene, zumindest zwischen den einzelnen Ländern, führen werde. Die Auswirkungen der Rezession auf die einzelnen EU-Mitgliedstaaten verdeut-

lichen jedoch, dass Konvergenz keine automatische Folge von wirtschaftlicher Integration ist und dass die Notwendigkeit besteht, die Entwicklung von Einkommensunterschieden auch auf EU-Ebene zu überwachen. Zuverlässige Statistiken auf EU-Ebene zum Thema »Einkommensunterschiede« könnten das Verständnis der weitreichenden Auswirkungen der europäischen Integration erleichtern und die Koordinierung bestehender politischer Strategien zur Bekämpfung von Ungleichheit verbessern. Dazu zählen eine EU-Regionalpolitik, deren Schwerpunkt auf der Bekämpfung von Ungleichheiten zwischen den einzelnen Ländern liegt, sowie eine europäische und nationale Sozialpolitik, welche sich auf die Bekämpfung von Ungleichheiten auf nationaler Ebene ausrichtet.

3 Zentrale Erkenntnisse

- **EU-weite Einkommensunterschiede:** Vor 2008 wurde ein erheblicher Rückgang in den EU-weiten Einkommensunterschieden aus unterschiedlichen Einkommensquellen verzeichnet, was wiederum auf einen Prozess der Annäherung der Einkommen zwischen den Ländern zurückzuführen war (wobei Einkommensunterschiede auf nationaler Ebene relativ stabil verliefen).

Nach 2008 war eine Zunahme der EU-weiten Einkommensunterschiede zu verzeichnen, die auf zwei Aspekten basiert: Zum einen stagnierte der Prozess der Annäherung der Einkommen, wobei das Einkommensniveau generell stärker von einigen Peripherieländern als von den EU-Kernmitgliedstaaten negativ beeinflusst wurde, zum anderen war in den meisten Einkommensquellen eine Ausweitung der Einkommensunterschiede auf nationaler Ebene festzustellen.

- **Konvergenz im verfügbaren Haushaltseinkommen:** Eine detaillierte Analyse des verfügbaren Haushaltseinkommens zeigt, dass eine Annäherung der Einkommen vor 2008 hauptsächlich durch den Aufholprozess osteuropäischer Länder sowie durch eine Stagnation beziehungsweise einen Rückgang beim relativen Einkommensniveau in Ländern mit hohem Einkommen (Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Vereinigtes Königreich) gekennzeichnet war.

Die Unterbrechung dieses Prozesses nach 2008 beruht auf einem erheblichen Rückgang des relativen Einkommensniveaus in einigen Ländern der europäischen Peripherie (hauptsächlich in den baltischen Staaten, in einigen Mittelmeerländern und in Irland), während europäische Kernländer eine größere Resilienz zeigten. Nach 2011 setzte eine ungleiche Entwicklung innerhalb der Gruppe der Peripherieländer ein, wobei sich die baltischen Staaten und andere osteuropäische Länder schnell erholten und in den Mittelmeerländern Abwärtskorrekturen bei den Einkommen festzustellen waren.

- **Ungleichheiten beim verfügbaren Haushaltseinkommen innerhalb der Länder:** Über den gesamten Beobachtungszeitraum nahmen in zwei Dritteln der Mitgliedstaaten Unterschiede beim verfügbaren Haushaltseinkommen zu. Der vorliegende Bericht reiht sich somit in eine Reihe unterschiedlicher internationaler Studien ein, welche einen allgemeinen Trend wachsender Ungleichheiten belegen.

Dennoch ist dies hauptsächlich auf eine Zunahme der Ungleichheiten nach 2008 zurückzuführen, welche hauptsächlich auf höhere Arbeitslosenzahlen in vielen Ländern während der Rezession basieren. Die Erkenntnis, dass Arbeitslosigkeit der wichtigste Faktor für die zunehmende Ungleichheit während der großen Rezession war, ist als Ergänzung früherer Studien zu sehen, in denen zunehmende Lohnunterschiede als wichtigster Grund für die wachsende Ungleichheit in den Jahrzehnten vor der Krise hervorgehoben wurden.


- **Antizyklische Entwicklung im verfügbare Haushaltseinkommen:** Die zentrale Bedeutung von Arbeitslosigkeit und ihrer Auswirkungen auf das Erwerbseinkommen erklärt weitgehend, weshalb sich Ungleichheiten in verfügbaren Haushaltseinkommen in den vergangenen Jahren antizyklisch entwickelt haben. Vor der Krise war in mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten, hauptsächlich in den europäischen Peripherieländern, die einen wirtschaftlichen Aufholprozess durchliefen, eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen.

Mit Beginn der Krise nahmen Ungleichheiten beim verfügbaren Haushaltseinkommen in zwei Dritteln der Länder zu, hauptsächlich in einigen Peripherieländern, die von der Krise stärker betroffen waren, aber auch in manchen Kernländern (Deutschland) und in einigen traditionell egalitären Ländern (Dänemark und Schweden).

- **Abschwächung der Auswirkungen von Einkommensunterschieden:** Zwei zentrale Mechanismen, um das Ausmaß an Ungleichheit zu verringern, werden aufgezeigt. Erstens wurde die Rolle der sozialstaatlichen Umverteilung im Beobachtungszeitraum noch wichtiger, insbesondere in den von der Krise am stärksten betroffenen Ländern der europäischen Peripherie, in denen die Sozialstaaten die sich vergrößernden Ungleichheiten im Erwerbseinkommen weitgehend abfederten. Zweitens wurden durch die Bündelung von Familieneinkommen die Differenzen im Erwerbseinkommen zwischen Familienmitgliedern verringert, wobei diese Wirkung mit Fortschreiten der Krise schwächer wurde. Dies ist auf einen Anstieg der Haushalte zurückzuführen, die über kein Erwerbseinkommen verfügen, sowie in geringerem Umfang auf den langfristigen Trend zum Rückgang der Haushaltgröße.

- **Entwicklung der Realeinkommen:** Eine noch offensichtlichere Wirkung der großen Rezession zeigt sich in den Realeinkommen, bei welchen entweder ein Rückgang oder eine Verringerung des Anstieges zu verzeichnen ist. Diese Korrektur war in der europäischen Peripherie in der Regel stärker ausgeprägt und erfolgte vor allem im unteren Bereich der Einkommensverteilung. Dies fand jedoch, wenn auch weniger stark ausgeprägt, auch in den kontinentaleuropäischen und skandinavischen Ländern statt. Durch die Verschlechterung des Einkommensniveaus mit Beginn der Krise in einigen Segmenten der Einkommensverteilung war in den meisten Ländern ein Rückgang der Mittelschicht festzustellen.

Dieser Rückgang ist insbesondere in einigen Peripherieländern in Osteuropa und im Mittelmeerraum sowie in Dänemark, Deutschland und Schweden, in denen die Mittelschicht bereits vor der Krise geschrumpft ist, erheblich.

- **Bedarf an einer größeren Anzahl an Indikatoren:** Die Auswirkungen der Krise, insbesondere die Entwicklung der Realeinkommen, spiegeln sich nicht zwangsläufig in Indikatoren, wie z.B. dem Pro-Kopf-BIP, wider. Eine größere Anzahl von Indikatoren sollte für die Bewertung des Wohlbefindens und des wirtschaftlichen Wohlstandes in Europa in Betracht gezogen werden, um den mit der Rezession verbundenen Rückgang an Lebensstandard angemessen zu bewerten. 

Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), eine Agentur der Europäischen Union. Ursprünglich aus Österreich stammend lebt sie seit mehreren Jahren im Ausland und hat u.a. in England, Frankreich und Italien studiert (MA in Europastudien, MSc in angewandter Arbeitsmarktökonomie). Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat Praxiserfahrung beim Rat der Europäischen Union sowie der OECD gesammelt.

Stephanie Ledermaier

Arbeiten jederzeit und überall

Eine aktuelle Studie von Eurofound & ILO diskutiert die diesbezüglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt

1 Einleitung

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) revolutionieren Arbeitswelt und Alltagsleben im 21. Jahrhundert. Sie bieten die Möglichkeit, jederzeit mit FreundInnen und Familie, aber auch mit ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten in Kontakt zu treten. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien können auch dazu führen, dass Erwerbsarbeit zeitlich und räumlich auf Bereiche übergreift, welche bislang dem Privatleben vorbehalten waren. Der Trend in Richtung »Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit« – so beispielsweise durch die Nutzung von Smartphones, Tablets oder Laptops außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers – führt zunehmend zu einer Aufhebung der Kopplung von Erwerbsarbeit an Büroräumlichkeiten. Büroarbeit und »Wissensarbeit« im weitesten Sinne werden heute durch das Internet unterstützt und können praktisch zu jeder beliebigen Zeit und an jedem beliebigen Ort ausgeführt werden. Durch diese neue räumliche Unabhängigkeit hat sich die Rolle der Technologie in der Arbeitswelt verändert, und dadurch entstehen neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen.¹

Der vorliegende Bericht, der in einer Kooperation zwischen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)² und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)³ entstanden ist, untersucht die Auswirkungen der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit auf die Arbeitswelt von heute. Der Bericht präsentiert eine Zusammenfassung von Forschungsarbeiten, die vom Eurofound-Netzwerk europäischer KorrespondentInnen in zehn Mitgliedstaaten der EU (Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Niederlande, Schweden, Spanien, Ungarn und Vereinigtes Königreich) und von Ländersachverständigen der ILO in Argentinien, Brasilien, Indien, Japan und den USA durchgeführt wurden.

Stefanie Ledermaier, Arbeitsmarktexpertin bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Aussagen dieser Studie.

1 Zahlreiche Publikationen zu den Themenfeldern »Digitalisierung und Arbeitswelt« bzw. »Arbeits- und Berufswelt 4.0« können unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« downgeloadet werden.

2 www.eurofound.europa.eu.

3 www.ilo.org.

2 Berichtsaufbau

In dem Bericht werden TelearbeiterInnen/IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte nach ihrem Arbeitsplatz (eigene Wohnung, Büro oder anderer Ort) und der Intensität und Häufigkeit ihrer IKT-gestützten Tätigkeiten außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers in folgende Gruppen eingeteilt:

- reguläre TeleheimarbeiterInnen;
- TelearbeiterInnen / IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte, die gelegentlich außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers arbeiten, sowie
- hochmobile TelearbeiterInnen/IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte, die häufig an unterschiedlichen Orten arbeiten, u. a. auch von zu Hause.

In dem Bericht wird untersucht, inwieweit Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in den einzelnen Ländern verbreitet ist und welche Auswirkungen diese Art der Arbeit auf Arbeitszeit, Leistungsfähigkeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen hat. Hierfür wurden Informationen aus den länderspezifischen Untersuchungen herangezogen, die durch Daten aus der »Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen« ergänzt wurden.

Für den Bericht wurden auch politische Initiativen seitens der Regierung, Sozialpartner und Unternehmen im Hinblick auf Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse tragen idealerweise dazu bei, wirksame politische Maßnahmen für die Bereiche »Digitalisierung«, »Faire Arbeitsbedingungen« und »Menschenwürdige Arbeit in Europa und anderen Regionen der Welt« zu entwickeln.

3 Zentrale Erkenntnisse

Wie verbreitet Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in den einzelnen Ländern ist, hängt zum einen vom Stand der technologischen Entwicklung, zum anderen aber auch von den bestehenden Wirtschaftsstrukturen und der jeweiligen Arbeitskultur ab. Zu den in diesem Bericht untersuchten Ländern, in denen der Anteil von Telearbeit/IKT-gestützter mobiler Arbeit besonders hoch ist, zählen insbesondere Finnland, die Niederlande, Schweden und die USA.

Insgesamt gesehen ist die Inzidenz von Telearbeit/IKT-gestützter mobiler Arbeit sehr unterschiedlich. Je nach Land, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig schwankt diese zwischen zwei und 40 Prozent der Beschäftigte und hängt zudem davon ab, wie häufig ArbeitnehmerInnen diese Art der Arbeit ausüben. In der EU-28 wird Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit durchschnittlich von rund 17 Prozent der Beschäftigten ausgeübt. In den meisten Ländern praktiziert ein größerer Anteil der ArbeitnehmerInnen dies nur gelegentlich, wobei Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in akademischen Berufen und unter Führungskräften besonders verbreitet ist, jedoch auch bei Bürokräften und VerkäuferInnen einen erheblichen Stellenwert einnimmt.

Unter Männern ist Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit allgemein weiter verbreitet, allerdings üben Frauen häufiger regelmäßige Telearbeit aus. Dies legt den Schluss nahe, dass länderspezifische Geschlechterrollen und Modelle des Arbeits- und Familienlebens Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit beeinflussen.

Als positive Auswirkungen der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit geben die Beschäftigten kürzere Wege zur Arbeit, größere Autonomie bezüglich Arbeitszeit und dadurch mehr Flexibilität bei der Organisation selbiger, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie höhere Produktivität an.

Unternehmen hingegen profitieren von der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, von einer höheren Motivation und geringeren Personalfuktuation sowie von einer höheren Produktivität und Effizienz, aber auch von einem geringeren Bedarf an Büroräumen und von einer Nebenkostenreduktion. Die Nachteile von Telearbeit / IKT-gestützter mobiler Arbeit bestehen in der Tendenz zu längeren Arbeitszeiten, in der Überschneidung von Erwerbsarbeit und Privatleben und in einer Intensivierung der Arbeit. TeleheimarbeiterInnen schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als besser ein, während »hochmobile« Beschäftigte einem höheren Risiko negativer Folgen ihrer Tätigkeit für Gesundheit und Wohlbefinden ausgesetzt sind.

Bei gelegentlicher Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit ergibt sich wiederum ein positiveres Verhältnis zwischen Vor- und Nachteilen dieser Beschäftigungsform. Aus der Geschlechterperspektive betrachtet wird deutlich, dass Frauen, die einer Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit nachgehen, meist kürzere Arbeitszeiten haben als Männer und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als besser empfinden.

Die Erkenntnisse über die vielfältigen Auswirkungen von Telearbeit / IKT-gestützter mobiler Arbeit fallen somit ausgesprochen zwiespältig aus und hängen mit den Wechselwirkungen zwischen IKT-Nutzung, einem Arbeitsplatz in einer spezifischen Arbeitsumgebung, den zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und den Merkmalen unterschiedlicher Tätigkeiten zusammen. Zudem scheint der Aspekt, ob Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit die Arbeit im Büro ersetzt oder vielmehr zusätzlich geleistet wird, ein wichtiger Faktor dafür zu sein, ob die Auswirkungen als positiv oder als negativ wahrgenommen werden.

Die Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit (2002) geht mitunter auf potenzielle Chancen und Risiken durch Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit in den EU-Mitgliedstaaten ein, außerhalb der EU gibt es jedoch keinen vergleichbaren Rahmen. In mehreren Ländern wurden Initiativen eingeleitet, die Arbeitsbedingungen von TelearbeiterInnen / IKT-gestützt arbeitenden mobilen Beschäftigten zum Gegenstand haben.

In den meisten Fällen betreffen sie jedoch nur die Teleheimarbeit. Seit kurzem befassen sich Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen auch mit anderen Aspekten der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit, wie z.B. zusätzlichen Arbeitszeiten, und führen Maßnahmen ein, durch die über die üblichen Geschäftszeiten hinausgehende Arbeitszeiten begrenzt werden (sollen).

4 Empfehlungen an die Politik

- Die Nutzung der IKT außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers bietet sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen Vorteile. Politische Entscheidungsträger sollten daher anstreben, diese positiven Effekte zu stärken und die negativen Folgen zu reduzieren, beispielsweise indem Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit in Teilzeit gefördert, hingegen informelle und zusätzliche Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit oder in ihrer hochmobilen Ausprägung beschränkt wird.
- In der Praxis bedeutet dies, dass sich die Organisation der Arbeitszeit verändert und dass Arbeitszeitregelungen solchen Entwicklungen Rechnung tragen müssen. Besonders wichtig ist es, das Thema der zusätzlich geleisteten Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit aufzugreifen, welche zumeist in Form unbezahlter Überstunden auftritt, und sicherzustellen, dass Mindestruhezeiten eingehalten werden.
- Eine besondere Herausforderung besteht im Hinblick auf Prävention, Arbeitsschutz und Rechtsvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz. In der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit besteht hierbei die Schwierigkeit, die Aufsichtsfunktion an Arbeitsplätzen außerhalb der Räumlichkeiten der Arbeitgeber wahrzunehmen. Ein Projekt der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), das sich mit der Vorsorge im Hinblick auf neue Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit IKT beschäftigt, soll die Politik dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu bewältigen.
- Um das Potenzial der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit ausschöpfen zu können und die Arbeitsbedingungen betroffener ArbeitnehmerInnen zu verbessern, müssen Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten werden, in denen die effektive Nutzung der IKT für Telearbeit und auch die damit verbundenen potenziellen Risiken dargestellt werden, und die darüber hinaus erörtern, wie die Flexibilität, die diese Arbeitsformen bieten, effektiv genutzt werden kann.
- Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit kann durch Arbeitsmarktintegration zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen, dies zeigen Beispiele aus einigen Ländern, wonach diese Arbeitsformen dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung bestimmter Gruppen, darunter ältere Arbeitskräfte, junge Frauen mit Kindern und Menschen mit Behinderungen, zu erhöhen.
- Staatliche Initiativen sowie nationale oder sektorale tarifvertragliche Vereinbarungen sind insofern wichtig, als diese eine Rahmenstrategie für Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit definieren können. Ein solcher Rahmen muss genügend Spielraum für die Entwicklung spezifischer Regelungen bieten, die den Erfordernissen und Präferenzen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern gleichermaßen entgegenkommen.
- Die Erkenntnisse hinsichtlich der Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die unterschiedliche Arten der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit ausüben, beispielsweise Teleheimarbeit oder hochmobile Arbeit, müssen thematisiert

werden. Wobei geeignete politische Maßnahmen eingesetzt werden sollen, welche den potenziell negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen betroffener Personen entgegenwirken.



Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), eine Agentur der Europäischen Union. Ursprünglich aus Österreich stammend lebt sie seit mehreren Jahren im Ausland und hat u.a. in England, Frankreich und Italien studiert (MA in Europastudien, MSc in angewandter Arbeitsmarktökonomie). Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat Praxiserfahrung beim Rat der Europäischen Union sowie der OECD gesammelt.

Irene Mandl

Plattformarbeit – Potenziale, Herausforderungen und Empfehlungen für die Politik

Ergebnisse der aktuellen Eurofound-Studie »Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?«¹

1 Einleitung

Plattformarbeit – die Vermittlung von bezahlten Dienstleistungsaufgaben durch eine Online-Plattform – ist seit etwa einer Dekade auf den europäischen Arbeitsmärkten zu finden. Obwohl diese Beschäftigungsform nach wie vor nicht sehr weit verbreitet ist – die derzeit umfangreichste Studie (COLLEEM II des Joint Research Centres der Europäischen Kommission) zeigt auf, dass etwa 1,4 Prozent der Bevölkerung in den 16 untersuchten Mitgliedstaaten Plattformarbeit als Haupteinkommensquelle betrachten, während weitere zehn Prozent ihr mit unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit nachgehen –, wird allgemein von einem dynamischen Wachstum ausgegangen. Dies bezieht sich nicht nur auf die Anzahl an Plattformen, KundInnen und Beschäftigten, sondern auch auf eine zunehmende Heterogenität innerhalb der Plattformarbeit. Unterschiedliche Kombinationen von Geschäftsmodellen, Arbeitsmechanismen der Plattformen und Aufgaben resultieren in unterschiedlichen Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten.

Sowohl in den Medien als auch in der politischen Diskussion werden die Herausforderungen, die Plattformarbeit für die Arbeitsbedingungen der betroffenen Beschäftigten mit sich bringt, zunehmend aufgegriffen. Die oben angeführte Heterogenität innerhalb der Plattformarbeit wird dabei allerdings nur bedingt berücksichtigt. Ebenso werden die Potenziale, die mit dieser Beschäftigungsform verbunden sind, kaum angesprochen. Beides wäre aber essenziell, um zielgerichtete Instrumente zu initiieren, die gewährleisten, dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt von diesem innovativen Geschäftsmodell profitieren, während gleichzeitig die

¹ Download der Studie unter www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«. Die Studienautorin Irene Mandl ist Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.a. Digitalisierung, neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung und Personalmanagement.

Standards, die für andere Beschäftigungsformen erarbeitet wurden, auch für die Plattformarbeit gewährleistet werden.

Vor diesem Hintergrund schlägt die aktuelle Studie »Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)² eine Typologie der Plattformarbeit vor und analysiert für ausgewählte Formen deren Potenziale und Herausforderungen für den Arbeitsmarkt. Des Weiteren werden Beispiele für Initiativen, die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union bereits etabliert wurden, um gute Arbeitsbedingungen von PlattformarbeiterInnen zu gewährleisten, vorgestellt und Handlungsempfehlungen für die Politik abgeleitet.

2 Arten der Plattformarbeit in Europa

Eurofound hat eine Typologie der Plattformarbeit erarbeitet, die fünf wesentliche Elemente berücksichtigt:

- das zur Erfüllung der Aufgabe erforderliche Qualifikationsniveau: niedrig, mittel oder hoch;
- das Format der Dienstleistungserbringung: vor Ort (persönlich erbracht) oder online;
- der Umfang der Aufgaben: Mikroaufgaben im Gegensatz zu größeren Projekten;
- der Auswählende: Aufgabenzuweisung aufgrund einer Entscheidung der Plattform, des KundInnen oder der Arbeitskraft;
- die Form des Matchings zwischen Arbeitskraft und KundIn: Aufgabenangebot oder Wettbewerb.

Aus Basis dessen konnten zehn verschiedene Arten der Plattformarbeit identifiziert werden, die per 2017 eine kritische Masse in Bezug auf die Anzahl der Plattformen und angeschlossenen Arbeitskräfte aufwiesen. (Siehe Übersicht nächste Seite!)

3 Potenziale und Herausforderungen für den Arbeitsmarkt

Vielfach diskutierte Vorteile der Plattformarbeit sind, dass sie einen niedrigschwelligen Zugang zu Beschäftigung bietet, der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und benachteiligten Gruppen die Teilnahme ermöglichen kann. Dies trifft insbesondere auf Plattformarbeit zu, die mit geringqualifizierten Aufgaben verbunden ist.

Des Weiteren bietet sie eine gute Möglichkeit, (zusätzliches) Einkommen zu generieren, und wird von einigen Arbeitskräften strategisch als Sprungbrett in die Selbständigkeit genutzt. Letzteres trifft eher auf mittel- und höherqualifizierte Tätigkeiten zu und ist in erster Linie dann realisierbar, wenn die Plattform sich auf Vermittlungstätigkeiten beschränkt und wenig bis gar nicht in die Arbeitsorganisation eingreift.

² www.eurofound.europa.eu.

Übersicht: Häufigste Arten der Plattformarbeit in der EU, 2017

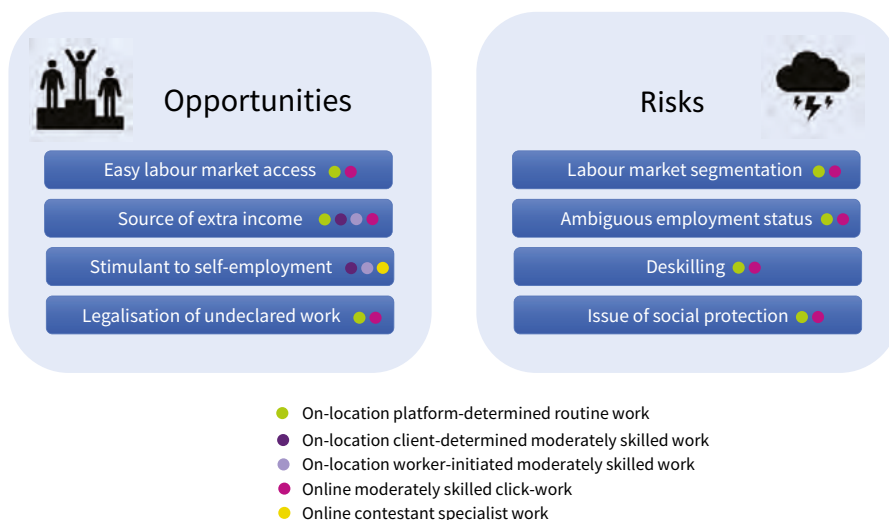
	Charakteristika der Dienstleistung			Charakteristika der Plattform		Anteil der Plattformen	Anteil der Arbeitskräfte	Beispiele
	Qualifikationsbedarf	Format der Dienstleistungserbringung	Umfang der Aufgaben	Auswählende	Form des Matching			
Vor Ort durchgeführte kundenabhängige Routinearbeiten	Niedrig	Vor Ort	Größer	Kunde	Angebot	13,7 %	1,3 %	GoMore
Vor Ort durchgeführte plattformbestimmte Routinearbeiten	Niedrig	Vor Ort	Größer	Plattform	Angebot	31,5 %	31,2 %	Uber
Vor Ort durchgeführte kundenabhängige mittelschwere Facharbeit	Niedrig bis mittel	Vor Ort	Größer	Kunde	Angebot	11,3 %	10,9 %	Oferia
Vor Ort durchgeführte arbeitnehmerinitiierte mittelschwere Facharbeit	Niedrig bis mittel	Vor Ort	Größer	Arbeitskraft	Angebot	4,2 %	5,5 %	ListMinut
Online durchgeführte mittelschwere Computerarbeit (Clickwork)	Niedrig bis mittel	Online	Mkro	Plattform	Angebot	0,6 %	5,3 %	Crowd-Flower
Vor Ort durchgeführte kundenabhängige höherqualifizierte Arbeit	Mittel	Vor Ort	Größer	Kunde	Angebot	2,4 %	3,3 %	appJobber
Vor Ort durchgeführte plattformbestimmte höherqualifizierte Arbeit	Mittel	Vor Ort	Größer	Plattform	Angebot	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes
Online plattformbestimmte höherqualifizierte Arbeit	Mittel	Online	Größer	Plattform	Angebot	0,6 %	1,9 %	Click-worker
Online kundenabhängige von SpezialistInnen durchgeführte Arbeit	Mittel bis hoch	Online	Größer	Kunde	Angebot	5,4 %	30,3 %	Freelancer
Online von im Wettbewerb stehenden SpezialistInnen durchgeführte Arbeit	Hoch	Online	Größer	Kunde	Wettbewerb	5,4 %	4,6 %	99designs

Quelle: Eurofound

Eine der aktuell größten Herausforderungen in Zusammenhang mit Plattformarbeit ist die Klärung des Beschäftigungsstatus der Arbeitskräfte als Angestellte oder Selbständige. Eine korrekte Einstufung ist bedeutend, da sie die Rechte und Ansprüche der Arbeitskräfte in Bezug

auf Sozialschutz, Arbeitszeit, Verdienst oder Interessenvertretung beeinflusst. Bislang hat noch kein EU-Mitgliedstaat eine klare Regelung, die den Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften festlegt. In der Praxis wird dieser in den meisten Fällen von den Plattformen festgelegt und resultiert in einem Selbständigenstatus. Unter den analysierten Arten der Plattformarbeit scheint eine Fehleinstufung am wahrscheinlichsten zu sein, wenn das Geschäftsmodell auf einem hohen Maß an Intervention durch die Plattform basiert und die Arbeit kleine, geringqualifizierte Aufgaben umfasst.

Schaubild 1: Potenzielle Arbeitsmarkteffekte verschiedener Arten der Plattformarbeit

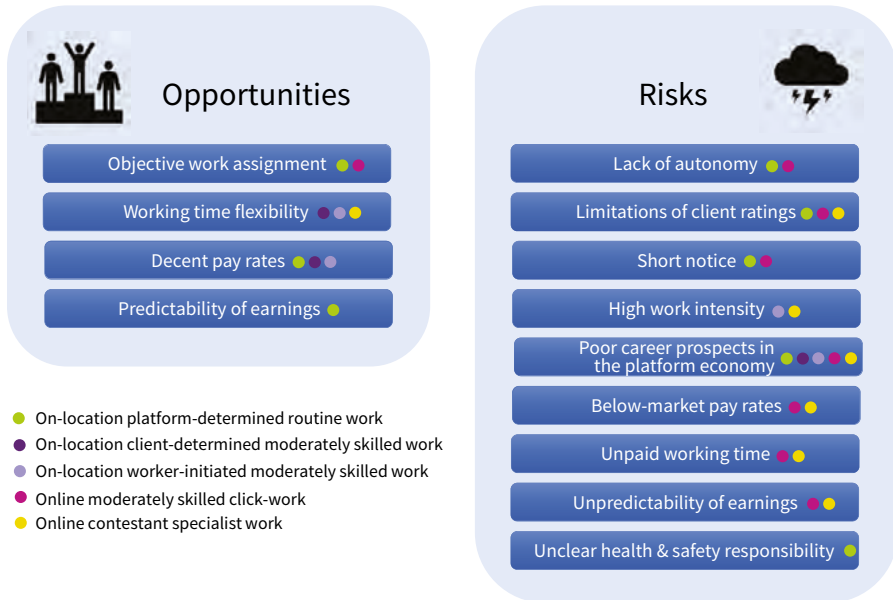


Quelle: Eurofound

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zeigt sich, dass die Verdienste bei der Plattformarbeit, die persönlich vor Ort durchgeführt wird, mit jenen in der traditionellen Wirtschaft vergleichbar sind. Allerdings sind die Einkünfte aufgrund der kleinen Größe der einzelnen Aufgaben und der geringen Qualifikationsanforderung oft gering. Bei der Online-Arbeit drückt der globale Wettbewerb tendenziell die Tarife, und es kommt vielfach zu unbezahlter Arbeitszeit (z.B. durch die Notwendigkeit, nach neuen Aufgaben zu suchen und sich dafür zu bewerben). Wenn die Vergabe der Aufgaben auf der Grundlage eines Wettbewerbes erfolgt, sind die Verdienste höchst unvorhersehbar.

Die Algorithmen, die die KundInnen und die Arbeitskräfte zusammenbringen, haben in einigen Arten der Plattformarbeit einen starken Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass den Arbeitskräften Aufgaben zugewiesen werden. In den meisten Fällen ist den Arbeitskräften der Zugang zu Informationen, wie diese Algorithmen arbeiten, nicht zugänglich.

Schaubild 2: Potenzielle Auswirkungen verschiedener Arten der Plattformarbeit auf die Arbeitsbedingungen



Quelle: Eurofound

4 Handlungsempfehlungen für die Politik

Plattformarbeit könnte als Arbeitsmarktinstrument genutzt werden, um benachteiligte Gruppen in die Beschäftigung zu integrieren, das Arbeitsleben zu verlängern, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu legalisieren, die Selbständigkeit zu fördern und die Haushaltseinkommen zu erhöhen. Bevor jedoch ein solcher Ansatz gefördert wird, sind zusätzliche Informationen über die potenziellen unbeabsichtigten Auswirkungen erforderlich, wie z.B. die Segmentierung des Arbeitsmarktes oder die Verdrängung traditioneller Arbeitsplätze mit besseren Arbeitsbedingungen.

In Bezug auf die Feststellung des Beschäftigungsstatus von Plattformarbeitskräften könnte eine Standardeinstufung als Angestellte oder Selbständige je nach Art der Plattformarbeit erwogen werden, und zwar mit der Möglichkeit für die Plattform, auf Grundlage ihres individuellen Geschäftsmodells und der angewandten Mechanismen einen anderen Status zu begründen.

Hinsichtlich der den Plattformen zugrundeliegenden Algorithmen bedarf es der Transparenz, wie diese funktionieren, um sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte gerecht behandelt werden. Des Weiteren scheinen der Zugang der Arbeitskräfte zu Rechtsbehelfen im Falle einer unfairen Bewertung und die Portabilität von Bewertungen auf verschiedenen Plattformen nötig.

Für Plattformarbeitskräfte, die weltweit im Wettbewerb um Aufgaben stehen, müssen angemessene Vergütungssätze sichergestellt werden. Bei anderen Arten müssen die Vorhersehbarkeit der Einkommen und der Arbeitszeiten sowie die unbezahlte Arbeitszeit in Angriff genommen werden.



Irene Mandl ist Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung mit Schwerpunkten zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.A. neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung, Corporate Social Responsibility und Personalmanagement.

Die im Mai 1975 vom Europäischen Rat ins Leben gerufene Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine Agentur der Europäischen Union, die das Thema der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa als zentrales sozial- wie arbeitsmarkt- bzw. beschäftigungspolitisches Anliegen formuliert. Zu diesem Zweck werden u.a. regelmäßig empirische Forschungsvorhaben umgesetzt und entsprechende Policy-Empfehlungen abgegeben.

Ebenso stellt die aktive Unterstützung des innereuropäischen Wissensaustausches zwischen den relevanten Akteuren der EU-Mitgliedstaaten ein zentrales Anliegen von Eurofound dar.

Die in der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich angesiedelte Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) freut sich daher, dass schon seit einigen Jahren die Gelegenheit besteht, in Kooperation mit Eurofound ausgewählte einschlägige Publikationen dieser Institution in kompakter (deutschsprachiger) Form einem interessierten Personenkreis leicht zugänglich zu machen.

Der vorliegende Sammelband enthält sämtliche in Kooperation mit Eurofound entstandenen Publikationen der Jahre von 2015 bis 2020, die vom AMS Österreich in der Publikationsreihe FokusInfo bzw. in der Publikationsreihe AMS info veröffentlicht wurden.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-712-2