

Neue Beschäftigungsformen in Europa

Irene Mandl
Eurofound

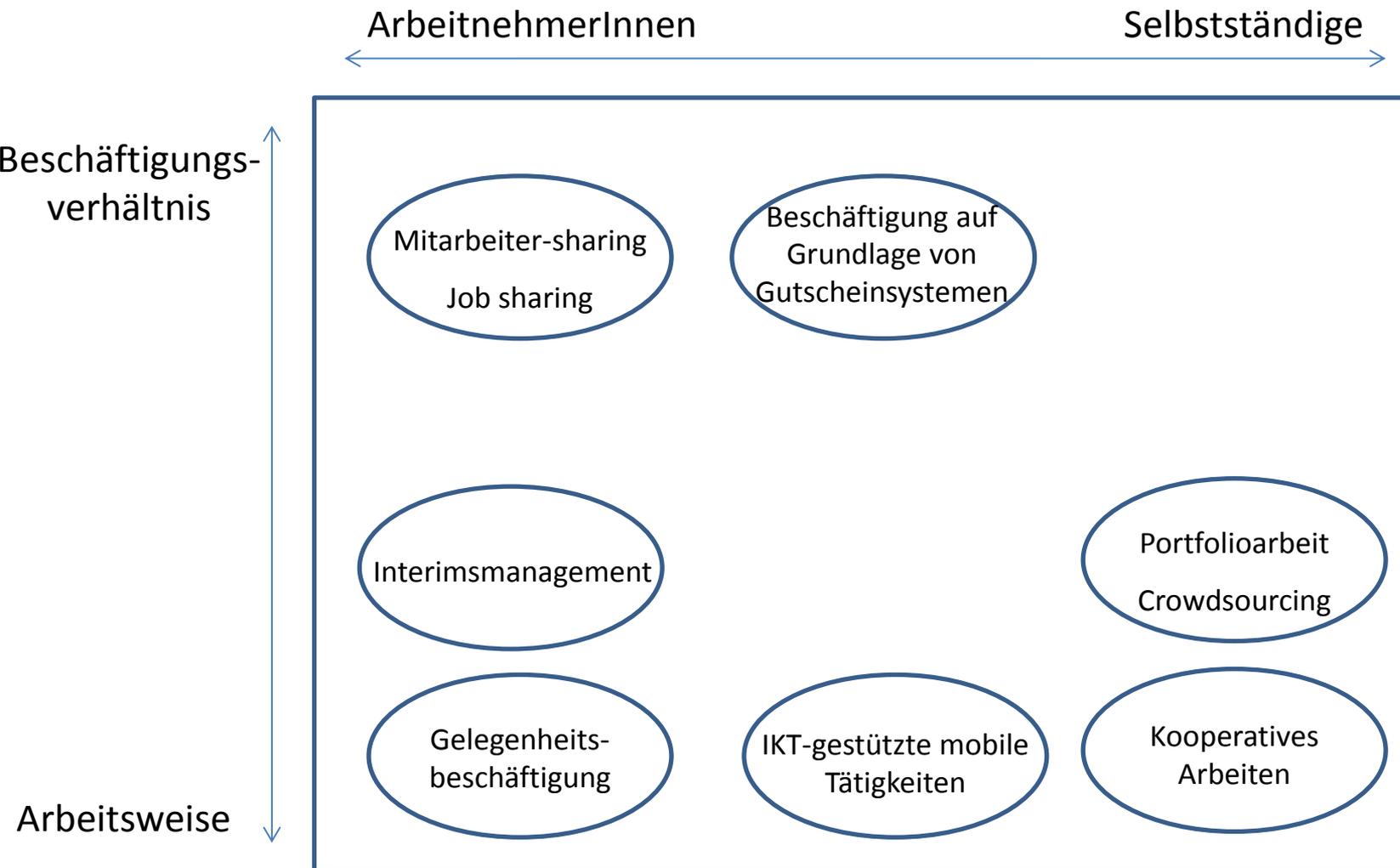
Normalarbeit – Vergangenheit oder Zukunft?
Denkwerkstätte Graz
28. Mai 2015

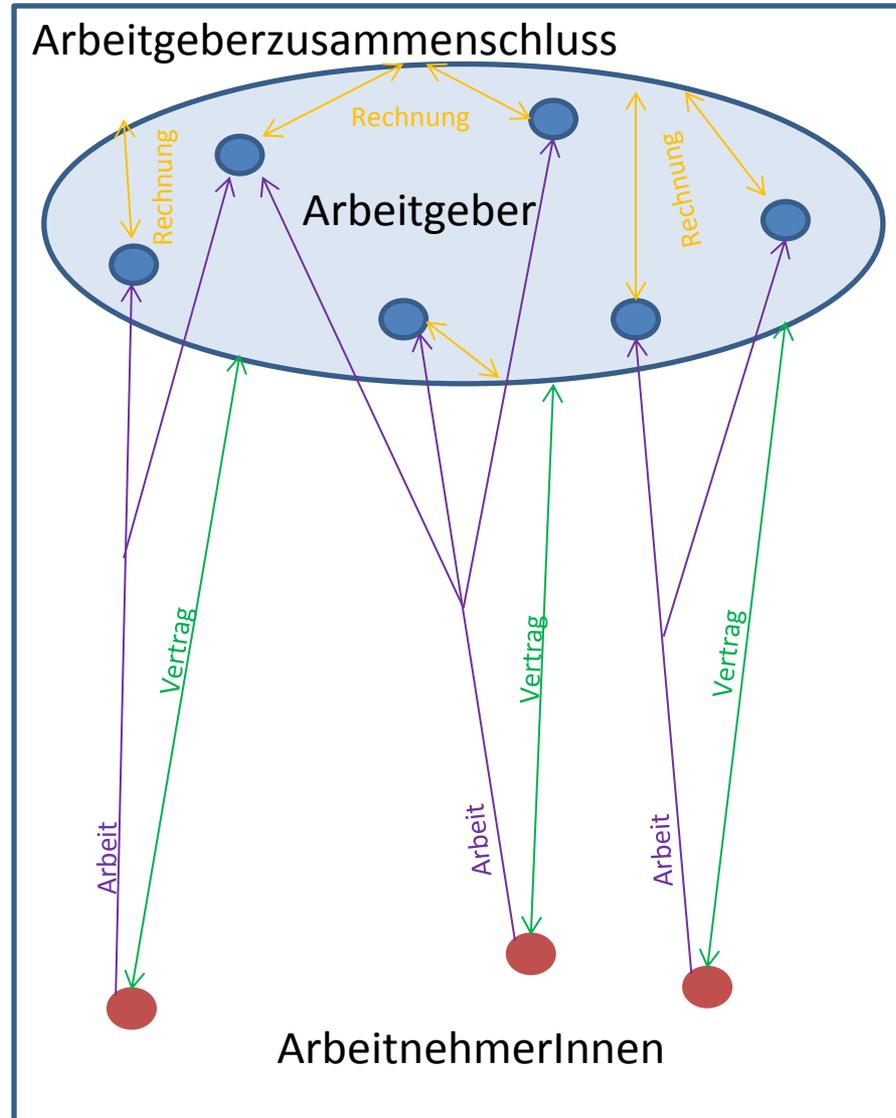
- Agentur der Europäischen Kommission
- Gründung 1975
- Vergleichende sozioökonomische Forschung
 - Restrukturierung/struktureller Wandel
 - Arbeitsbedingungen
 - Industrielle Beziehungen
 - Lebensbedingungen



- Europaweite Diskussion über neue Beschäftigungsformen
- Wenig konkrete Information verfügbar
 - Identifizierung und Charakterisierung der neuen Beschäftigungsformen
 - Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt
 - Handlungsempfehlungen für die Politik
- Methodik
 - EU-weites Mapping
 - Literatur- und Datenanalyse
 - 66 Fallstudien

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>





- Ein Arbeitgeber – mehrere ArbeitnehmerInnen – ein Job
- “Außergewöhnliche” Teilzeit
- Gestaltung und Implementierung obliegt Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen
 - Arbeitsteilung nach Fähigkeiten oder Zeit
 - Aufteilung der Arbeitszeit
 - Strikte Zuweisung von Aufgaben vs. Autonomie der Job Sharer
 - Kommunikationsfluss
 - Hand-over Praktiken
- Nicht für jeden geeignet

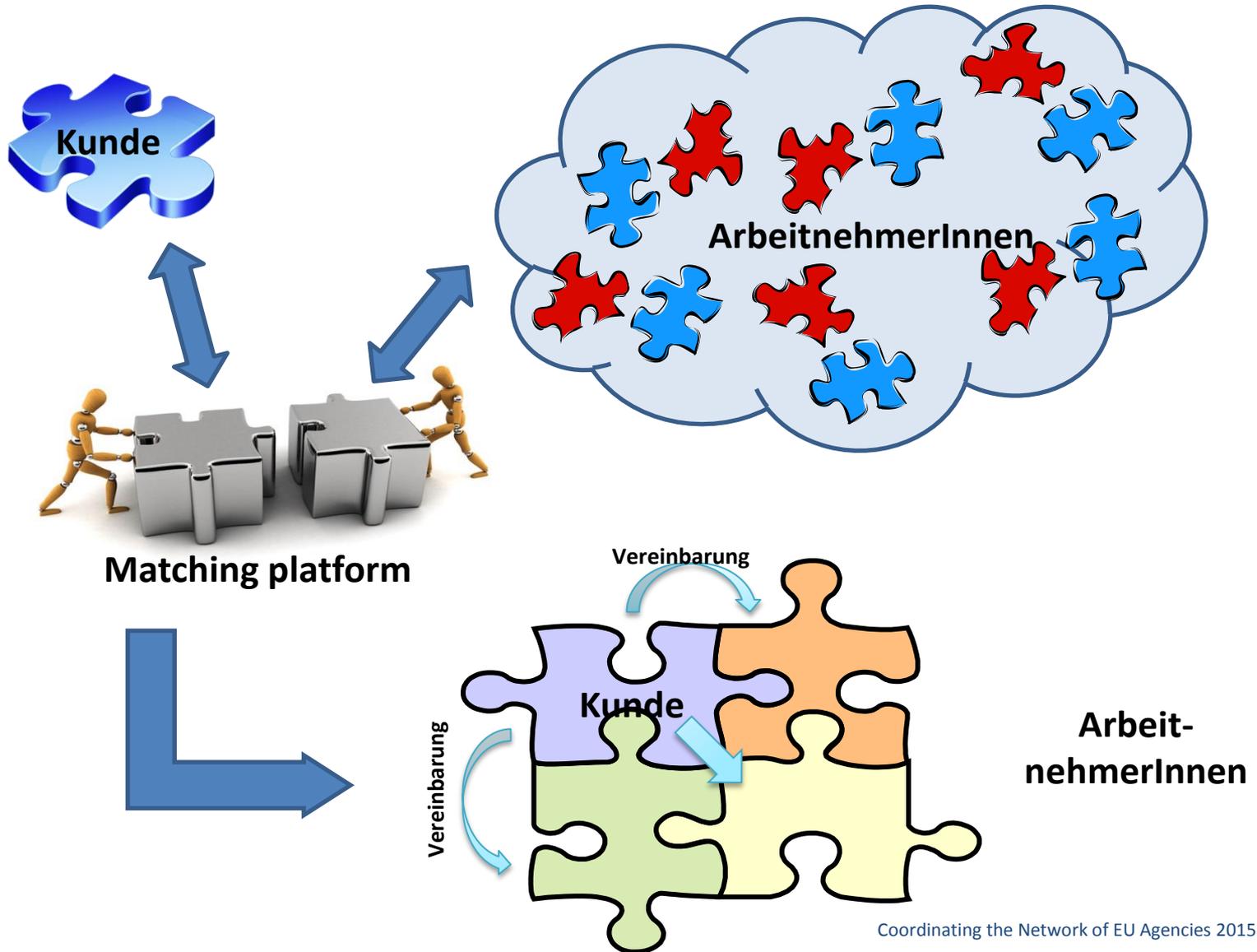
- Keine spezifische gesetzliche Grundlage identifiziert
- “Leasing out” von ArbeitnehmerInnen
 - Unternehmen wird Arbeitgeber (oder Leiharbeitsmodell oder Schirmorganisation)
 - Temporär
 - Füllen von Lücken
 - Integration in die Kernbelegschaft und Kernaktivitäten
- Spezifischer Zweck/Aufgabe – spezifische Expertise
 - Ältere und qualifizierte ArbeitnehmerInnen
 - Eher in der Privatwirtschaft
 - Krise, Projekte, Expansion
- Freiwillige Entscheidung der ArbeitnehmerInnen vs. Notlösung

- Vorwiegend rechtliche Grundlagen
- Pool von ArbeitnehmerInnen, die bei Bedarf aktiviert werden
- Benachrichtigung sehr kurzfristig bis 1 Monat vor Arbeitsbeginn
- Theoretische Möglichkeit, das Arbeitsangebot abzulehnen
- Zugang zu Sozialversicherung, aber geringe Absicherung in der Praxis
- Sporadische Arbeit
 - Eingeschränktes Ausmaß (max. Tage pro Jahr, Stunden pro Woche)
 - Eingeschränkte Anwendbarkeit (Sektoren, Aufgaben)
 - Mindesteinkommen in einigen Ländern
- Arbeit auf Abruf, inkl. Zero-hours Verträge
 - Außer IT keine Beschränkung des Ausmaßes
 - Sehr selten Vergütung für die inaktive/Wartezeit

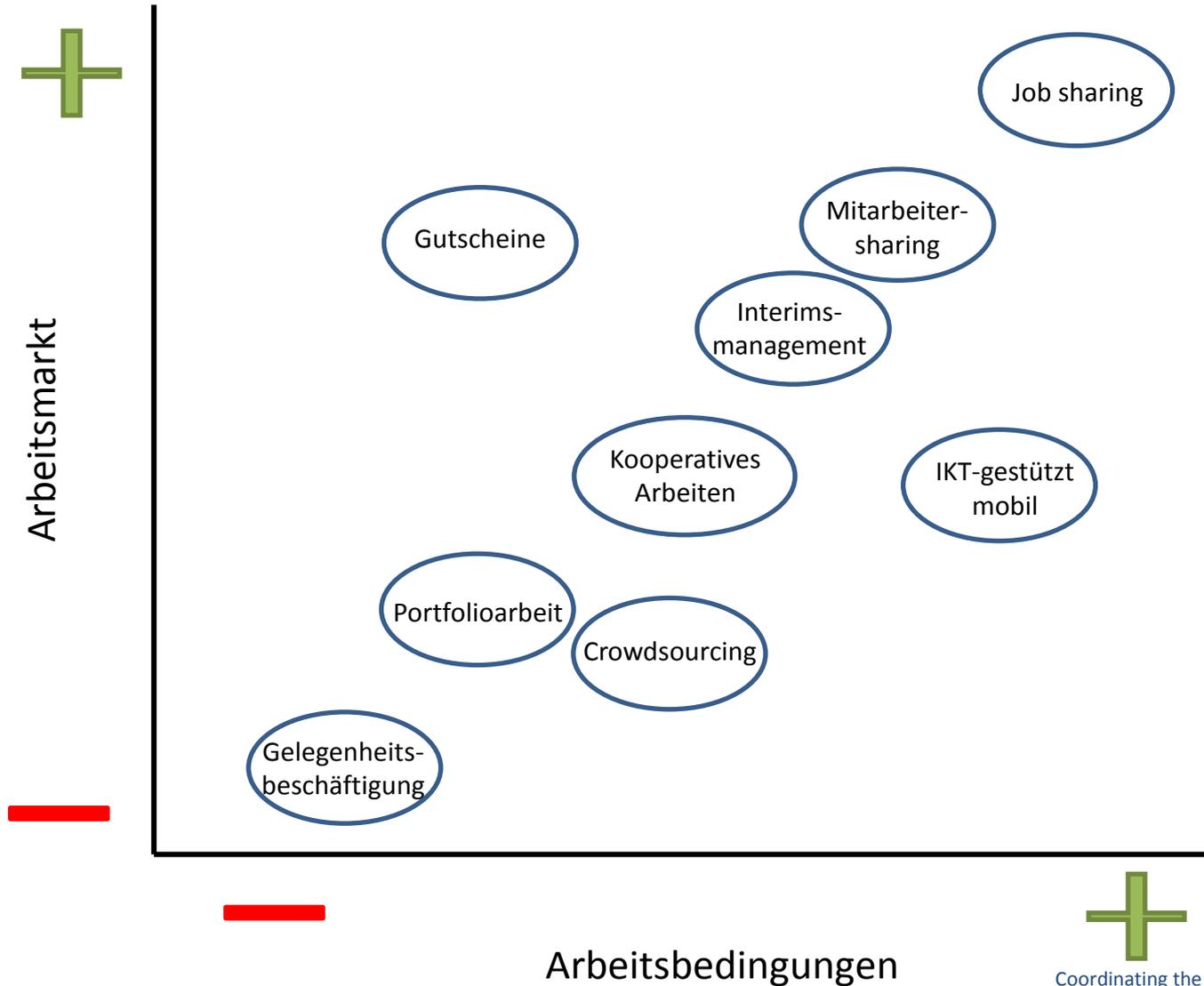
- Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder Kunden
- Abhängigkeit von IKT, Zugang zu einem gemeinsamen Computer-/Datennetzwerk
- Informelle Implementierung
- Voraussetzungen für die Implementierung sind zu berücksichtigen
- Eher junge, männliche Arbeitnehmer
- Eher hochqualifizierte Spezialisten, Management
- Wunsch der ArbeitnehmerInnen

- Zahlung mit Gutscheinen statt Geld
- Zur Legalisierung von Schwarzarbeit (Haushalte, Landwirtschaft)
- Außer BE Einschränkungen des Ausmaßes
- Spezifische Zugangskriterien für Arbeitgeber in AT, EL, FR
- Keine Einschränkungen bzgl. ArbeitnehmerInnen
- Mindeststundenlohn in AT, BE, EL, IT
- Sozialversicherungsschutz variiert zwischen den Modellen

- Selbstständige mit einer großen Anzahl an Kunden
- Bedeutung von
 - Selbstmanagement, Organisation, Marketing
 - Notwendigkeit für Flexibilität und Anpassungsfähigkeit
 - Tlw. IKT
- Verbreitet in der Kreativwirtschaft und bei projektbezogener Arbeit
- Eher spezialisierte ArbeitnehmerInnen



- Zur Überwindung sozialer und professioneller Isolation
- Schirmorganisationen
 - Unterstützungsleistungen für Selbstständige
 - Tlw. auch andere Vorteile (Steuer, Sozialversicherung)
- Coworking
 - Gemeinsame Räumlichkeiten und Dienstleistungen, Austausch mit Gleichgesinnten
 - Nicht-traditionale Sektoren, städtisch
 - Junge und qualifizierte ArbeitnehmerInnen
- Genossenschaften
 - Zunehmende Dynamik und Beständigkeit während der Krise
 - Neue Formen z.B. in FR, DE
 - Traditionelle Sektoren



- Vielfalt der neuen Beschäftigungsformen
- Nachfrage durch den Bedarf nach Flexibilität
- Potenzial für Strukturwandel am Arbeitsmarkt
- Manche Formen haben win-win Potenzial, z.B.
 - Mitarbeiter-sharing
 - Job sharing
 - Interimsmanagement
- Bedenken bzgl. anderer Formen, z.B.
 - Gelegenheitsbeschäftigung
 - IKT-gestützte mobile Tätigkeiten
 - Crowdsourcing

- Informationsbereitstellung, z.B. Mitarbeiter- oder Job sharing, Interimsmanagement
- Öffentliche Unterstützung/Anreize, z.B. Beschäftigung auf Grundlage von Gutscheinsystemen, Job sharing
- Klärung und Vereinfachung der rechtlichen Rahmenbedingungen, z.B. Mitarbeiter-sharing, Gelegenheitsbeschäftigung, Beschäftigung auf Grundlage von Gutscheinsystemen
- Sicherheitsnetze, z.B. Gelegenheitsbeschäftigung, IKT-gestützte mobile Tätigkeiten, ev. auch Job sharing und Crowdsourcing
- Beobachtung und Kontrollmechanismen, z.B. Gelegenheitsbeschäftigung, IKT-gestützte mobile Tätigkeiten, Crowdsourcing, Beschäftigung auf Grundlage von Gutscheinsystemen
- Austausch von Erfahrungen und Lerneffekten

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Irene Mandl

Irene.Mandl@eurofound.europa.eu