

Irene Mandl

Neue Beschäftigungsformen in Europa. Eine aktuelle Bestandsaufnahme der Europäischen 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/e 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 makroökonomische 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.

Weiterführende Links & Downloads

 **Eurofound-Studie: New forms of employment**
 **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)**

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

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. ❖

Zur Autorin

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.

