

# Neue Beschäftigungsformen in Europa

Irene Mandl  
Eurofound

Zukunft der Arbeit  
MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik der  
Stadt Wien  
Wien, 5. Oktober 2016

# Eurofound

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



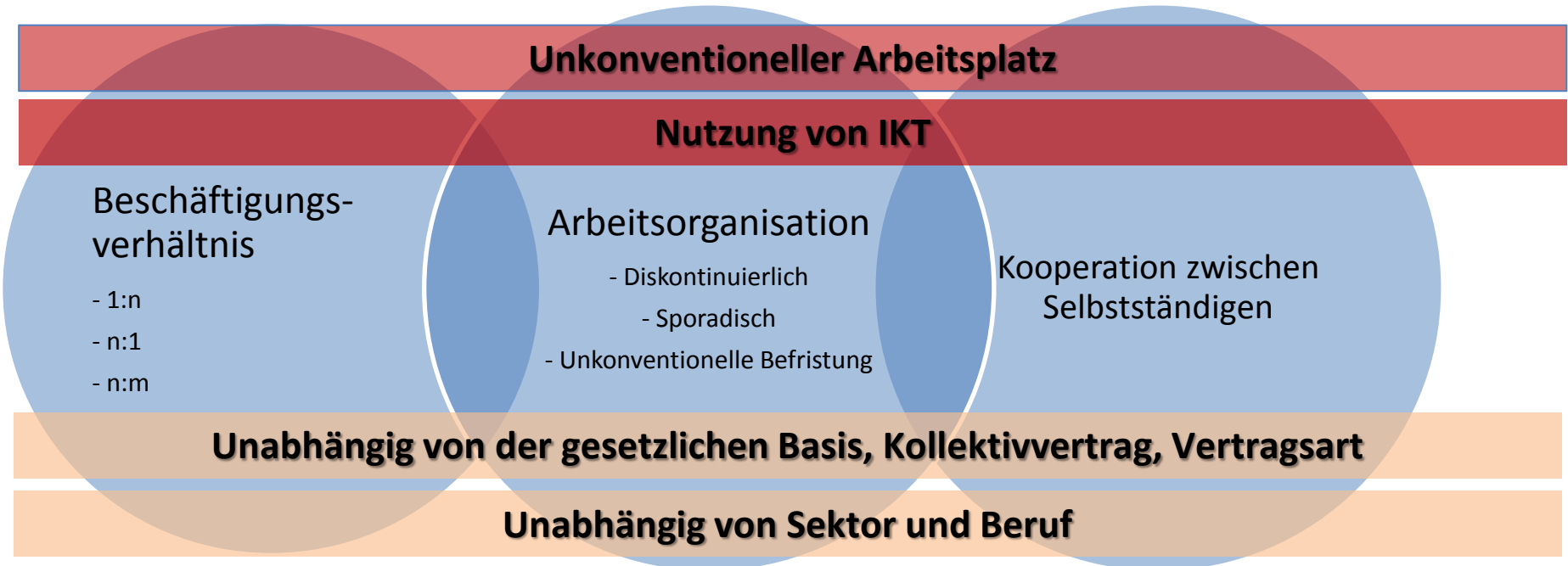
# Studie New forms of employment

## Hintergrund und Zielsetzungen

- 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

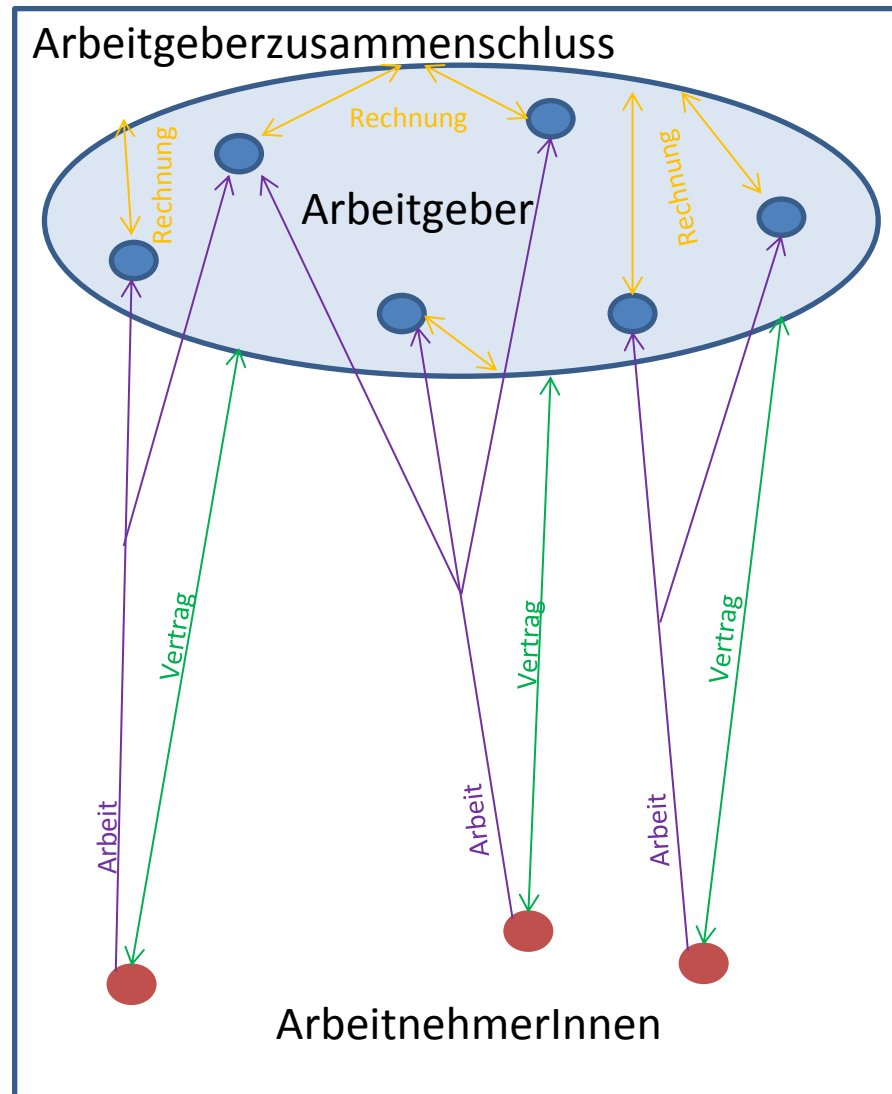
<http://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment>

# Was sind neue Beschäftigungsformen?



- Seit ca. 2000
- Nationale Perspektive

# Arbeitgeberzusammenschluss



# Wesentliche Kennzeichen

- Überbetriebliches Personalmanagement
- AGZ als formaler Arbeitgeber mit eigener Rechtspersönlichkeit
- Entsendung der ArbeitnehmerInnen ausschließlich an Mitgliedsbetriebe
- Non-profit Orientierung
- Gemeinsame Verantwortung und Haftung gegenüber den MitarbeiterInnen
- 'Equal pay, equal treatment'

# Auswirkungen

## Unternehmen

- \* Deckelung flexiblen Personalbedarfs
- \* Effektivität der Personalverwaltung
- \* Effektivität des Personaleinsatzes
- \* Personalpraktiken, Employer Branding

- \* Gemeinsame Verantwortung/Haftung
- \* Arbeitsorganisation
- \* Produktivität

## ArbeitnehmerInnen

- \* Arbeitsplatz-, Einkommenssicherheit
- \* Standard Beschäftigungsvertrag
- \* Ein einziger Arbeitgeber
- \* Vorhersehbarkeit der Einsätze
- \* Equal pay, equal treatment
- \* Arbeitsinhalte
- \* Entwicklung von Fertigkeiten
- \* Beschäftigungssicherheit

- \* Arbeitszeitflexibilität
- \* Integration
- \* Stress und Arbeitsintensität
- \* Interessenvertretung

# IKT-gestützte mobile Tätigkeit

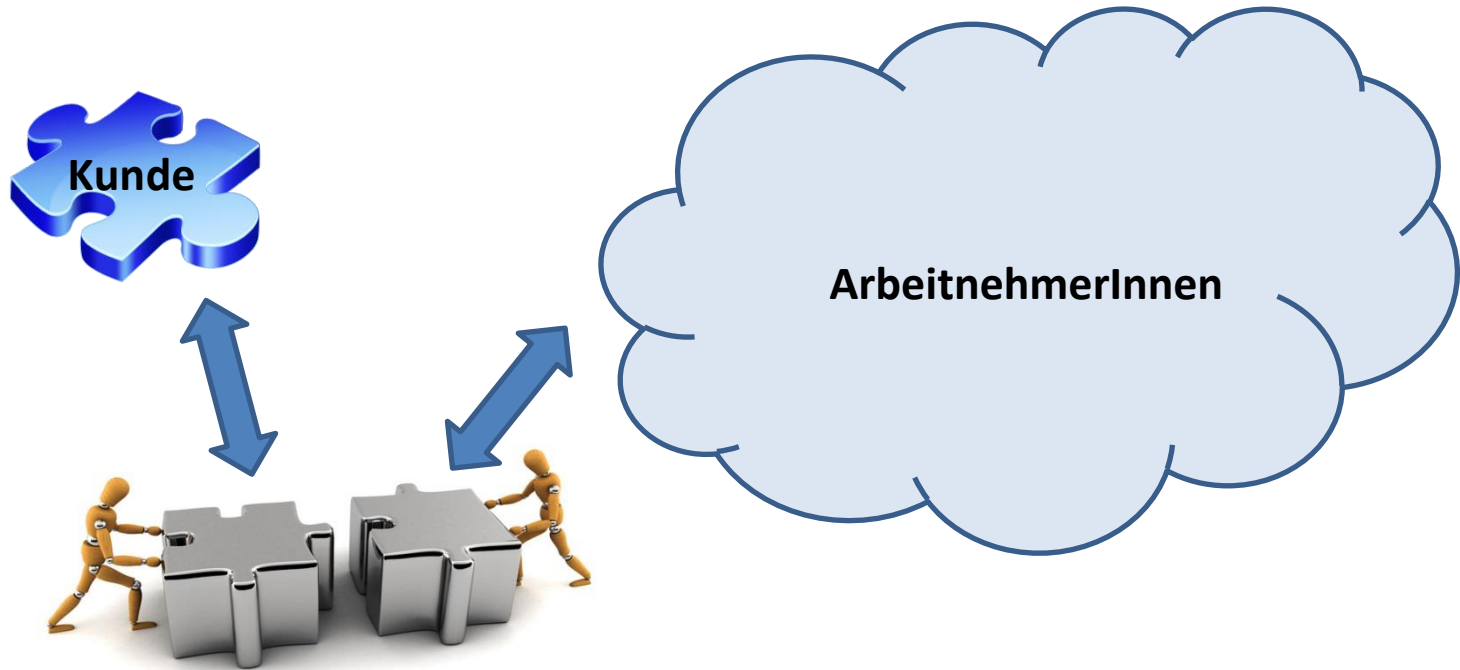
- Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder Kunden
- Abhängigkeit von IKT, Zugang zu einem gemeinsamen Computer-/Datennetzwerk
- Informelle Implementierung
- Voraussetzungen für die Implementierung sind zu berücksichtigen
- Eher junge, männliche Arbeitnehmer
- Eher hochqualifizierte Spezialisten,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



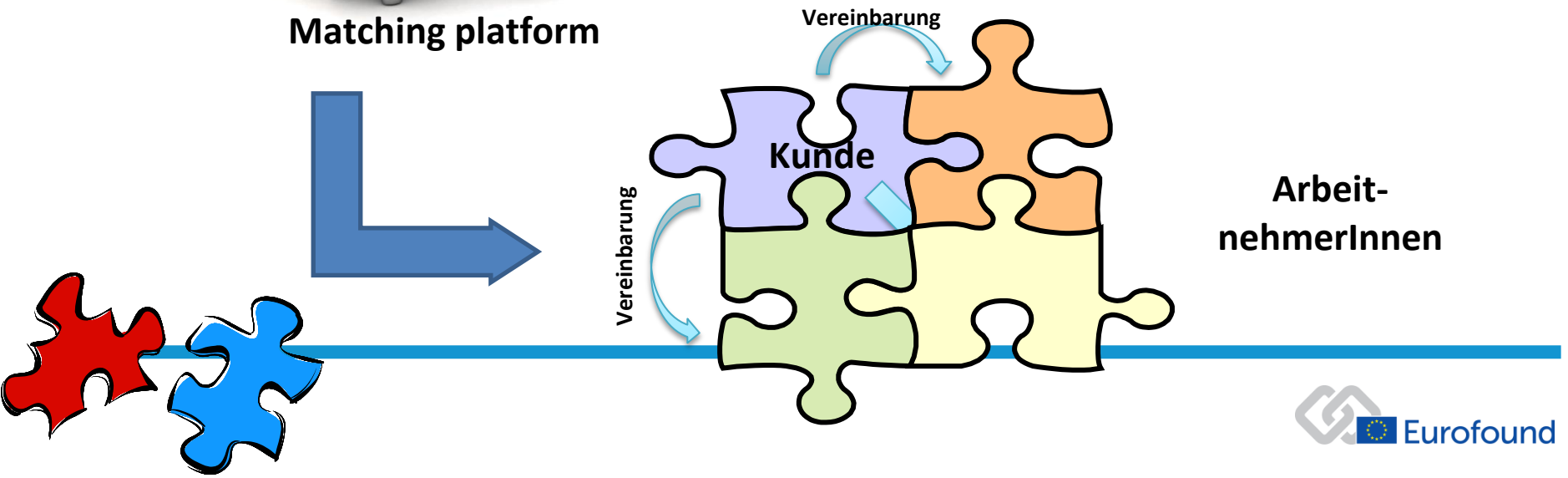
# Auswirkungen

Positive Effekte	Negative Effekte
Ergebnisorientierte Vergütung	
Hohe Flexibilität	(Vermutete) Erwartete 24/7 Verfügbarkeit
Hohe Autonomie	Kontrollsysteme
Produktivitätsgewinne	Erhöhte Arbeitsintensität, Stress
Kommunikation und Koordination	
	Soziale Isolation
	Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Berufsleben
	Auslagerung von Arbeitgeberpflichten

# Crowdwork



Matching platform



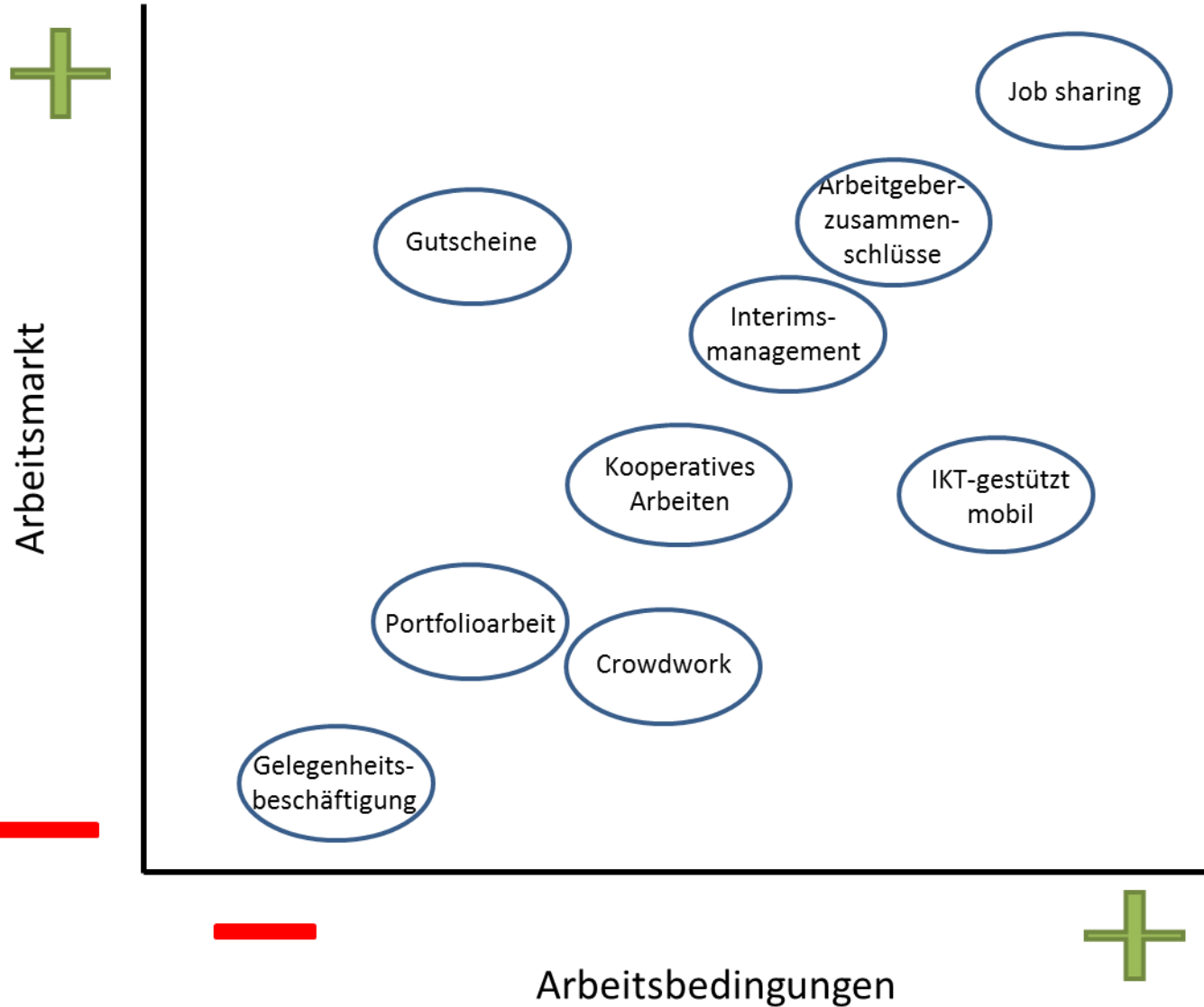
# Wesentliche Kennzeichen

- Keine spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen
- Unklarer Status von Plattform, Kunde, ArbeitnehmerIn
- Art der Tätigkeiten
  - Physisch vs. virtuell
  - ‘Micro Tasks’ vs. umfassendere Tätigkeiten
  - Wettbewerb vs. Angebot
  - Arbeit vs. Hobby
- Motivation für Kunden
  - Zugang zu einem großen Pool an Ressourcen
  - Flexibilität
  - Kosten
- Motivation für ArbeitnehmerInnen
  - Spaß
  - Zugang zum Arbeitsmarkt
  - Generierung von (zusätzlichem) Einkommen
  - Lerneffekte, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
  - Flexibilität, Work-Life-Balance

# Auswirkung

Positive Effekte	Negative Effekte
Zugang zum Arbeitsmarkt	Niedrige, unregelmäßige Einkünfte
Einkommengenerierung	Mangelnde soziale Absicherung
Hohe Flexibilität	Informationsasymmetrie
Hohe Autonomie	Mangelnde Streitbeilegungsverfahren
Produktivitätsgewinne	Verletzung von Datenschutz, IPR
Verbesserung von Fertigkeiten	Soziale Isolation
Verbesserung der Work-Life-Balance	Arbeitsinhalte
	Stress, Arbeitsintensität
	Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Berufsleben

# Auswirkungen



# Schlussfolgerungen

- Vielfalt der neuen Beschäftigungsformen
- Nachfrage durch den Bedarf nach Flexibilität
- Potenzial für Strukturwandel am Arbeitsmarkt
- Manche Formen haben win-win Potenzial
- Bedenken bzgl. anderer Formen

# Empfehlungen an die Politik

- Informationsbereitstellung
- Öffentliche Unterstützung/Anreize
- Klärung und Vereinfachung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Sicherheitsnetze
- Beobachtung und Kontrollmechanismen
- Austausch von Erfahrungen und Lerneffekten

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Irene Mandl

[Irene.Mandl@eurofound.europa.eu](mailto:Irene.Mandl@eurofound.europa.eu)