

„Coopetition in Theorie und Praxis – Zeitarbeit und private Arbeitsvermittlung aus Sicht des AMS“

Beitrag von Mag. Herbert Böhm, Vorstandsmitglied des Arbeitsmarktservice Österreich, zum Buchprojekt „Der Zeit ihre Arbeit. Zeitarbeit in Österreich“, Gerhard Flenneiss (Hg.)

Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt

Zu den wesentlichen Entwicklungen der letzten Jahre, die zu der Forderung nach mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation geführt haben, zählen einerseits die **Globalisierung der Wirtschaft**, die vor allem die geschützten nationalen Märkte in Frage stellt, andererseits die mit der Globalisierung einhergehende **Technologisierung der Arbeit**, die zu einer **Beschleunigung der Arbeitsprozesse** führt und diese in den nächsten Jahren weiter verändern wird. Neue Arbeitsformen sind auch gekennzeichnet durch eine Tertiärisierung des Arbeitsmarktes (Ausweitung des Dienstleistungssektors), durch die zudem neue Berufsbilder und Tätigkeitsfelder entstehen. Um im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu bleiben, haben sich auch die Produktions- und Absatzbedingungen der Betriebe grundlegend verändert. Eine verstärkte Bereitschaft der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter zu Flexibilisierung ist gleichsam eine „gemeinsame Überlebensstrategie“ geworden. Diese Sichtweise wird heute stärker denn je auch von den betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartnern geteilt.

Trends in der Arbeitswelt und ihre Implikationen für Unternehmen und Mitarbeiter:

Arbeitswelt	Unternehmen	Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> • Deregulierung • Globalisierung • Digitalisierung • Technologisierung • Nachfrageschwankungen • Liberalisierung • Rationalisierung • 	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von Freiheitsgraden • Neue Märkte • Neue Produkte • Neue Dienstleistungen • Neue Produktionstechniken • Employability • Wissensmanagement • 	<ul style="list-style-type: none"> • Employability • Neue Lernformen • Neue Anforderungen • Neue Berufsbilder • Neue Qualifikationen • Neue Arbeitsformen • Neues Leistungsverständnis •

Quelle: Flex-Ability, Christian Havranek (Hrsg.)

In Bezug auf quantitative Flexibilität der Mitarbeiter können in Unternehmen unterschiedliche **Flexibilisierungsstrategien** unterschieden werden. Das „atmende“ Unternehmen nützt interne Personalressourcen um eine Anpassung an das Arbeitsvolumen mithilfe **variabler Arbeitszeitmodelle** zu erreichen (Nutzung von Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Überstunden, Teilzeit etc.). Ergänzt wird die betriebsinterne Flexibilisierung durch eine

Unternehmensstrategie, welche die Ersetzbarkeit und zeitliche Flexibilität in den Vordergrund stellt (Nutzung von befristeter Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit etc.). Eine ähnliche Strategie verfolgt das „virtuelle Unternehmen“, das in einem Netzwerk von Betrieben und Personen, das je nach Projekt eine andere Zusammensetzung erfährt, agiert.

Die neuen Strategien der Unternehmer stellen auch an die Beschäftigten neuartige und hohe Anforderungen. Sie müssen nicht nur flexibel und mobil sein, sondern auch bereit zur ständigen Weiterentwicklung und Fortbildung, um ihre Beschäftigungsfähigkeit (employability) zu erhalten und ihre Arbeitsmarktchancen zu wahren. Voß/Pongratz haben zur Beschreibung dieser neuen Anforderungen den Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ geprägt. Die Zunahme von flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsformen führt dazu, dass sich das Leitbild des Arbeitnehmers an das des Unternehmers annähert und damit auch die entsprechenden Chancen und Risiken ähnlicher werden. Die veränderten Anforderungen bieten den Beschäftigten einerseits neue Entfaltungsmöglichkeiten, sind gleichzeitig aber auch im erwerbsbiografischen Verlauf mit neuen Risiken verbunden. Die moderne Dienstleistungswirtschaft fordert von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin, das sie mehr als „Unternehmer“ und weniger als „Unterlasser“ agiert. Jeder Arbeitsplatz ist am Erfolg des Unternehmens beim Kunden unmittelbar oder mittelbar beteiligt.

Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse in der Europäischen Union

Der Kommissionsbericht „Beschäftigung in Europa 2003“ weist u.a. darauf hin, dass anpassungsfähige, qualifizierte Arbeitskräfte, berufliche Mobilität, Arbeitsplatzsicherheit und flexible Formen der Arbeitsorganisation der Schlüssel zur Erhöhung der Produktivität in Europa, zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und zur Anhebung der Beschäftigungsquoten sind. *„Die seit Ende der 90er-Jahre zu beobachtenden Veränderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt – wie z.B. die zunehmende Verbreitung unterschiedlichster flexibler Arbeitsmodelle – haben bewirkt, dass der Arbeitsmarkt weniger anfällig auf die Konjunkturabschwächung reagiert, als dies in der letzten Rezession Anfang der 90er-Jahre der Fall war.“*

Der Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichtes 2003/2004 vom 24.1.2004 widmet der Frage des Wandels und der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt ein eigenes Kapitel. In den vergangenen Jahren kam es zu einer Zunahme von befristeten und Teilzeitarbeitsverhältnissen, wenngleich diese Entwicklung im Jahr 2002 zum Stillstand gekommen ist. *„Derzeit ist ein Trend zur Annäherung zu beobachten, wobei in*

Mitgliedstaaten, in denen Teilzeit- und befristete Beschäftigungsverhältnisse bislang weniger üblich waren, eine signifikante Zunahme dieser Beschäftigungsformen zu verzeichnen ist.“

Auch ist in den meisten Ländern eine zunehmende Vielfalt an Arbeitszeitmodellen zu beobachten. So waren beispielsweise in Österreich im Jahr 2002 bereits 18% der Beschäftigten auf Teilzeitjobs beschäftigt, 6,2% waren auf Grundlage eines befristeten Vertrages beschäftigt und 10,9% waren Selbständig Erwerbstätig.

Vielfalt der Beschäftigungsformen 2002:

	Leiharbeit	Teilzeit	Befr. Verträge	Selbst. Erwerbstätig
EU-15	-	15,4	9,7	14,0
AUT	1,4	18,0	6,2	10,9
BE	1,8	18,3	4,6	13,6
DK	0,3	18,3	5,9	8,0
DE	0,9	19,2	10,0	10,0
EL	-	1,9	9,3	32,0
ES	0,7	3,7	26,5	17,5
FR	2,1	12,9	10,2	9,7
IE	1,4	13,2	2,3	16,8
IT	-	6,3	7,0	23,4
LU	2,3	10,8	3,3	7,4
NL	4,5	34,8	5,0	11,1
PT	0,9	2,4	19,2	25,4
FI	-	8,1	13,2	12,3
SE	1,0	14,0	8,6	10,2
UK	4,7	22,2	3,2	11,4

Definition: Gesamtzahl der jeweiligen Beschäftigungsform als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt. Leiharbeitsquote betrifft das Jahr 2000.

Quelle: CIETT, AKE, Eurostat

Die Fähigkeit auf Veränderungen besser reagieren zu können, erfordert einerseits rasches Reagieren und hohe Flexibilität auf den Arbeitsmärkten. Zum Erfolg führen allerdings nur Konzepte, die gleichzeitig ein angemessenes Maß an Sicherheit für die Arbeitnehmer gewährleisten, was ihren Verbleib und ein Weiterkommen auf dem Arbeitsmarkt anbelangt.

Bei den Übergängen aus befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist lt. Beschäftigungsbericht der EU 2002 in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre eine Verbesserung eingetreten. Mehr als 45% der befristet Beschäftigten erhalten innerhalb von drei Jahren eine unbefristete Anstellung. Allerdings sind auch die Übergänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen in die Arbeitslosigkeit nach wie vor viermal so hoch wie aus Dauerarbeitsverhältnissen.

Es bestehen allerdings Unterschiede in der Arbeitsmarktdynamik verschiedener Gruppen. Mindestens die Hälfte der jungen und der hoch qualifizierten Arbeitnehmer mit befristeten

Verträgen wechselt innerhalb von drei Jahren in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Für viele von ihnen kommt daher der befristeten Beschäftigung die **Rolle eines Sprungbretts** in höherwertige Beschäftigungsverhältnisse zu. Bei den Älteren und gering Qualifizierten wechseln weniger als ein Drittel bzw. weniger als 40% innerhalb von drei Jahren in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Ältere und gering qualifizierte Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen tragen auch ein mehr als doppelt so hohes Risiko arbeitslos zu werden. 20% der älteren und 15% der gering qualifiziert Beschäftigten, die sich 1995 in einem befristeten Arbeitsverhältnis befanden, waren drei Jahre später arbeitslos, von den jüngeren Arbeitnehmern und den hoch Qualifizierten mit befristeter Stelle dagegen lediglich 12% bzw. 7%. (Europäische Kommission; Beschäftigung in Europa 2002)

Mit der Verabschiedung einer EU-Rahmenrichtlinie zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (befindet sich im Entwurfstadium; Stand April 2004) würden sich in der Zeitarbeitsbranche gesamteuropäisch neue Perspektiven eröffnen, Flexibilität und Sicherheit in Einklang zu bringen.

Vor diesem Hintergrund hat die Taskforce Beschäftigung (Vorsitz: Wim Kok) Mitgliedstaaten und Sozialpartnern empfohlen, Hindernisse zu beseitigen für den Aufbau und die Expansion von Zeitarbeitsfirmen als effektive und attraktive Vermittler auf dem Arbeitsmarkt, die verbesserte Beschäftigungschancen und ein hohes Beschäftigungsniveau bieten.

Entwicklung von Zeitarbeit in Österreich

Zeitarbeit ist ein Mittel bedarfsorientierter Personalplanung mit dem kurzfristige personelle Engpässe rasch behoben werden können. Mitarbeiter „just in time“ rekrutieren zu können, bietet die Möglichkeit mittelfristigen (im Rahmen eines Konjunkturzyklus) als auch kurzfristigen Nachfrageschwankungen (Schwankungen im Auftragsvolumen, wetterabhängiges Tourismusaufkommen) entsprechen zu können. Gleichzeitig übernimmt der Überlasser weitgehend das Arbeitgeberberrisiko, der Beschäftigte zahlt nur für die tatsächlich gearbeiteten Stunden. Hinzu kommt, dass für den Beschäftigte keine Such- und Auswahlkosten für das benötigte Personal anfallen.

Chancen und Risiken der Zeitarbeit

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • Keine Dienstgeberbeiträge • Keine Abfertigungsrückstellung • Keine Sonderzahlungen • Keine Such- und Auswahlkosten • Keine Personalverwaltungskosten • Wandel fixer Personalkosten in variable Dienstleistungskosten • Bezahlt wird nur die tatsächlich erbrachte Leistung • Jederzeitige Kündbarkeit • Minimierung des Beschaffungsrisikos • Flexibilität bei Personalplanung • Externalisierung der Personalreserve 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Identifikation der Leasingarbeitskräfte mit dem Beschäftigterbetrieb • Einschulungszeiten sind notwendig • Eventuelle Qualitätseinbußen • Spannung zwischen Stammmitarbeitern und Leasingkräften (Integrationsthema) • Kein Wissensaufbau im Unternehmen • Erfordert genaue Kapazitätsprognosen und Abstimmung mit Personalplanung • Zusätzlicher Controlling- und Verwaltungsaufwand

Quelle: Flex-Ability; Christian Havranek (Hrsg.)

In Holland gilt Zeitarbeit als eine wesentliche Ursache für die im europäischen Vergleich zweitniedrigste Arbeitslosenquote von 3,7% im Jahr 2003 (nach Luxemburg mit 3,7% und vor Österreich mit 4,4%). Internationale Zeitarbeitsunternehmen (wie z.B. Manpower Deutschland) verweisen darauf, dass Leiharbeit potentiell Überstunden ersetzen kann und damit neue Jobs schafft. Laut einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg hat sich zwar die Zahl der Erwerbstätigen in den Niederlanden erhöht, das insgesamt geleistete Arbeitsvolumen ist jedoch weitgehend gleich geblieben, sodass, so der Schluß des IAB, Leiharbeit dazu führt, dass die gleiche Arbeit auf mehrere Köpfe verteilt wird. Die Kommission kommt in ihrer Bewertung zum Schluß, dass es „während des Konjunkturzyklus in gewissem Maße zu einem Ersatz von Dauerstellungen durch befristete Stellen kommt.“ (Europäische Kommission; Beschäftigung in Europa 2002).

Nicht einheitlich lässt sich auch die Frage beantworten inwieweit Zeitarbeit konjunkturabhängig ist. Auch diesbezüglich führt die Kommission aus, dass befristete Arbeitsverhältnisse generell im Vormarsch sind, jedoch Unterschiede im Hinblick auf ihr zyklisches Verhalten bestehen. In einigen Ländern (Spanien bis Mitte der 90-er Jahre, Frankreich) erhöht sich der Anteil befristeter Stellen mit steigendem BIP im Verlauf des Konjunkturzyklus. Unternehmen versuchen demnach kurzfristige Konjunkturschwankungen mit befristeten Arbeitsverhältnissen abzufangen. In anderen Mitgliedstaaten (z.B. Deutschland, Irland) hingegen weisen diese Beschäftigungsverhältnisse ein antizyklisches Verhalten auf, was auf die Bereitschaft der Unternehmen schließen lässt, mit wachsender Zuversicht mehr unbefristete Stellen einzurichten.

Deutliche Zunahme der Zeitarbeitsverhältnisse in Österreich

In **Österreich** ist in den letzten Jahren eine kontinuierliche Zunahme von Zeitarbeitsverhältnissen zu beobachten. Zum Stichtag 31.07.2003 haben in Österreich 1.287 Überlasser (+18% ggn. Vorjahreszeitraum) 38.491 Arbeitskräfte (+23% ggn. Vorjahreszeitraum) bei 11.764 Beschäftigern überlassen. Gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2003 waren dies 1,3%.

Entwicklung des Marktes für Leiharbeitskräfte im Zeitvergleich

(Auswertung jeweils zum Stichtag 31.07.)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Überlasser	676	742	848	999	1.110	1.087	1.287
Beschäftigter	5.399	6.408	7.510	9.704	10.022	13.237	11.764
Arbeitskräfte	17.980	20.772	24.277	30.120	33.156	31.207	38.491
Anteil an allen Beschäftigten in %	0,9	1,0	1,2	1,4	1,6	1,5	1,3*

*Unselbständig Beschäftigte insgesamt 3.184.117 verringert um ausgewiesene Beamtendienstverhältnisse, Bezugsgröße beträgt somit 2.861.565

Quelle: BMWA

Zum Erhebungszeitpunkt waren überlassene Arbeitskräfte zu rd. 72% männlich und zu rd. 18% weiblich. Gleichzeitig waren von den insgesamt 38.491 überlassenen Arbeitskräften 81% Arbeiter.

Überlassenen Arbeitskräfte nach Geschlecht und Status 2003

(Auswertung der Stichtagserhebung vom 31.07.2003)

	Insgesamt	Arbeiter	Angestellte
Männlich	31.708	27.762	3.946
Weiblich	6.783	3.649	3.134
Summe	38.491	31.411	7.080

Quelle: BMWA

Hinsichtlich der Dauer werden rd. 80% aller Arbeiter maximal bis zu einem halben Jahr überlassen, während bei den Angestellten dieser Wert 36,4% beträgt.

Arbeitskräfte nach Dauer der laufenden Überlassung 2003

(Auswertung der Stichtagserhebung vom 31.07.2003)

	Insgesamt	Arbeiter	Angestellte
Bis zu 1 Monat	4.041	3.900	142
Über 1 bis zu 3 Monate	3.565	3.424	141
Über 3 bis zu 6 Monate	2.507	2.348	159
Über 6 bis zu 12 Monate	1.375	1.105	270
Über 12 Monate	1.520	1.019	501

Quelle: BMWA

Gegliedert nach Bundesländer hat sich in Oberösterreich der stärkste Markt für Zeitarbeitskräfte entwickelt. In Oberösterreich wurden 2003 rd. 30% aller überlassenen Arbeitskräfte an 31% aller Beschäftiger überlassen. Der Anteil gemessen an den unselbständig Beschäftigten liegt in Oberösterreich mit 2,3% über dem Bundesdurchschnitt von 1,3%.

Überlassene Arbeitskräfte nach Bundesländer 2003

(Auswertung der Stichtagserhebung vom 31.07.2003)

	Überlasser	Beschäftiger	Arbeitskräfte	Unselbst. B.	Anteil in %
Burgenland	18	117	270	74.239	0,7
Kärnten	110	820	2.534	172.877	1,5
Niederösterr.	154	1.484	5.793	465.288	1,2
Oberösterr.	320	3.687	11.732	510.153	2,3
Salzburg	72	827	2.104	202.525	1,0
Steiermark	270	1.467	5.325	396.181	1,3
Tirol	43	363	806	252.612	0,3
Vorarlberg	45	409	1.065	128.828	0,8
Wien	255	2.590	8.862	658.862	1,3
Österreich	1.287	11.764	38.491	2.861.565*	1,3

*Unselbständig Beschäftigte insgesamt 3.184.117 verringert um ausgewiesene Beamtendienstverhältnisse, Bezugsgröße beträgt somit 2.861.565

Quelle: BMWA

Die überwiegende Anzahl an überlassenen Arbeitskräften entfällt mit rund 80% auf Industrie und Gewerbe.

Überlassene Arbeitskräfte nach Wirtschaftsklassen

(Auswertung der Stichtagserhebung vom 31.07.2003)

	2000 abs.	2000 in%	2001 abs.	2001 in%	2002 abs.	2002 in%	2003 abs.	2003 in%
Gewerbe/Handwerk	9.669	32,1	10.656	32,1	10.299	33,0	13.009	33,8
Industrie	15.207	50,5	15.183	45,8	14.041	45,0	17.618	45,8
Handel	1.750	5,8	2.372	7,1	1.684	5,4	2.260	5,9
Bank/Versicherung	472	1,6	539	1,6	406	1,3	452	1,1
Verkehr	1.414	4,7	1.610	4,8	2.359	7,6	2.656	6,9
Fremdenverkehr	296	1,0	645	1,9	587	1,9	648	1,7
Land/Forstwirtschaft	2	0,01	2	0,01	0	0,0	0	0,0
Sonstige	1.310	4,3	2.149	6,8	1.831	5,8	1.848	4,8
Gesamt	30.120	100,0	33.156	100,0	31.207	100,0	38.491	100,0

Quelle: BMWA

Zeitarbeit – Wege aus der Arbeitslosigkeit?

Eine Studie von Dr. Berthold Vogel vom Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen hat Zeitarbeit aus Sicht der Beschäftigten dargestellt und dabei einen Schwerpunkt auf den Aspekt der (Re-)Integration am Arbeitsmarkt gelegt. Eröffnet also der Einstieg in Zeitarbeit und befristete Beschäftigung neue Perspektiven auf stabile Arbeitsmarktintegration oder setzen diese Beschäftigungsformen Prozesse beruflicher Gefährdung in Gang. Das Ergebnis der Forschungsarbeit entspricht inhaltlich in vielen Bereichen jenen Erfahrungen und Beobachtungen, welche die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Arbeitsmarktservice in Österreich im Rahmen der Beratung und Betreuung ihrer Kunden und Kundinnen machen konnten. Die Studie unterscheidet vier Typen von Zeitarbeit.

Erster Typ: Streben nach betrieblich-sozialem Aufstieg. Dem Eintritt in Zeitarbeit geht mehrheitlich eine stabile Beschäftigung infolge guter beruflicher Qualifikation voraus (handwerkliche Ausbildung). Der Weg in die Zeitarbeit wird bewusst in Kauf genommen, um sich beruflich bzw. betrieblich zu verbessern, d.h. eine instabile Beschäftigung dient dem eigenen betrieblichen und sozialen Aufstieg. Die Befragten steuern mit Hilfe dieser Beschäftigungsform gezielt den lokalen Großbetrieb an, der nicht nur verbesserte Bedingungen hinsichtlich Entlohnung oder Arbeitszeit bietet, sondern dessen fest angestellte MitarbeiterIn zu sein, auch das eigene soziale Prestige erhöht (Zeitarbeit als Resultat strategischer Überlegung). Da die Übernahmequoten des Großbetriebes aus Befristung und Zeitarbeit in eine Festanstellung erfahrungsgemäß hoch sind, rechnen sie sich gute Chancen aus ihr Ziel zu erreichen. Den Typus des Um- und Aufsteigers aus dem Handwerk in die besseren Verdienstmöglichkeiten der Großindustrie ist nicht neu – neu ist, dass der Um- und Aufstieg von einer Zwischenphase der Befristung bzw. Zeitarbeit begleitet wird.

Zweiter Typ: Suchen nach dem Einstieg in stabile Erwerbsarbeit. Vertreter dieses Typus suchen im Unterschied zum ersten Typ aus Arbeitslosigkeit oder Phasen der Nichterwerbstätigkeit aktuell einen Einstieg in stabile Erwerbsarbeit. Sie suchen nach einer Möglichkeit Arbeitslosigkeit zu beenden und akzeptieren Zeitarbeit als einen Weg in stabile Erwerbsarbeit. Es steht daher die Frage der Entlohnung derzeit nicht im Vordergrund sondern in erster Linie der Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit, verbunden mit der Hoffnung, dass Zeitarbeit und Befristung eine kontrollierbare, mit der aktuellen Lebenssituation in Einklang zu bringende Übergangsphase in der Erwerbsbiografie darstellt.

Dritter Typ: Durchhalten in dauerhafter Gefährdung. Im dritten Typus finden sich Zeitarbeiter und Befristete, deren Erwerbslaufbahn in den letzten Jahren verstärkt durch eine „Kette“ sich wiederholender Zeitarbeit geprägt war. Zeitarbeit und befristete Beschäftigung haben sich in den Erwerbsbiografien dieser Arbeitskräfte verstetigt. Die Zwischenzone der Zeitarbeit ist zu einem dauerhaften Aufenthaltsort geworden. Zeitarbeit zieht Zeitarbeit nach sich und damit kommen sie dem Ziel, einen Weg in dauerhafte Beschäftigung zu finden, nicht näher. Dennoch richten sich ihre Anstrengungen darauf, im Arbeitsmarkt zu verbleiben um der wirtschaftlichen und sozialen Gefahr von Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Vierter Typ: Absteigen in beruflich und sozial deklassierende Beschäftigung. Die befristet Beschäftigten und Zeitarbeiter dieses Typs weisen in der Regel eine langjährig stabile Erwerbskarriere auf. Diese Karriere wurde aufgrund wirtschaftlicher oder persönlicher Gründe unterbrochen, eine Rückkehr in stabile Beschäftigung ist seither nicht mehr gelungen. Dieser Typus ist, im Unterschied zu den Beschäftigten des dritten Typs, mit einem beruflichen und sozialen Abstieg in seiner Erwerbsbiografie konfrontiert. Die aktuelle Tätigkeit wird als weiterer deklassierender Tiefpunkt im bisherigen Erwerbsleben wahrgenommen. Um wieder einen Weg in die Erwerbsarbeit zu finden, sehen sie sich gezwungen im Hinblick auf die Qualifikation der Tätigkeit und/oder der Entlohnung Konzessionen am Arbeitsmarkt zu machen, da sie ansonsten Gefahr laufen völlig aus dem Erwerbsleben verdrängt zu werden. Diese Situation strahlt negativ auf die privaten und familiären Lebensverhältnisse aus. Zeitarbeit und Befristung werden daher als beruflicher Abstieg empfunden, der die wirtschaftlichen und sozialen Ressourcen entsprechend belastet.

Die Studie zeigt somit unterschiedliche erwerbsbiografische Wege und persönliche Erfahrungen die mit Zeitarbeit verbunden sind. Einerseits dient Zeitarbeit und befristete Beschäftigung als Brücke in ein stabiles Erwerbsleben andererseits bietet Zeitarbeit jenen, die nur eingeschränkt konkurrenzfähig am Arbeitsmarkt sind, die Möglichkeit zumindest temporärer Beschäftigung.

Zeitarbeitsfirmen – seit 1994 wichtige Kunden des AMS

Das AMS war in den Anfängen der Zeitarbeit in Österreich mitgestaltend tätig. 1994 wurde auf Initiative des AMS Oberösterreich die *espora Personalservice GmbH* gegründet. Espora ist eine gemeinnützige Leasingfirma und rekrutiert das Zeitarbeitspersonal ausschließlich aus arbeitsuchenden Personen, die beim AMS vorgemerkt sind.

Der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend zur Zeitarbeit schlägt sich auch im Ranking der Top-ten-Kunden des AMS nieder. Im Jahr 2003 befanden sich, gemessen an der Anzahl der gemeldeten offenen Stellen, **unter den 10 größten Kunden des AMS allein drei Arbeitskräfteüberlasser (Trenkwalder, Manpower, ISS Servicesystems).**

Im Zeitraum der letzten fünf Jahre konnte das AMS im Vergleich aller Stellenzugänge einen überdurchschnittlichen **Zuwachs an Zeitarbeitsstellen von bis zu 30%** verzeichnen. Der Stellenrückgang im Jahr 2001 in Höhe von -25,3% (Stellenrückgang gesamt -12,5%) deutet allerdings auf eine hohe Elastizität des Stellenzugangs im Verlauf von Konjunkturzyklen hin. Expansions- und Schrumpfungsphasen werden von relativ hohen Zuwächsen oder Rückgängen an gemeldeten offenen Stellen begleitet. Insgesamt wurde im Jahr 2003 dem AMS ungefähr jede zehnte Stelle von einem Überlasser gemeldet – Tendenz steigend.

Anteil der von Überlasser gemeldeten offenen Stellen im Zeitvergleich

	Offene Stellen gesamt	Rel. Veränd. in % ggn. Vj.	Offene Stellen privater Überlasser	Rel. Veränd. in % ggn. Vj.	Anteil priv. Überlasser in%	Abdeckungs- quote in%
1999	299.270	+17,8	24.508	+138,8	8,2	28
2000	312.232	+4,3	31.745	+29,5	10,2	31
2001	273.201	-12,5	23.703	-25,3	8,7	31
2002	276.145	+1,1	29.007	+22,4	10,5	29
2003	306.001	+10,8	35.489	+22,3	11,6	28

Quelle: AMS

Die Bedeutung der Arbeitskräfteüberlasser ist regional unterschiedlich ausgeprägt. Die mit Abstand größte Relevanz besitzt Zeitarbeit in Oberösterreich. Beinahe 20% aller verfügbaren offenen Stellen gehen bereits auf Überlasser zurück.

Anteil der von Überlassern gemeldeten offenen Stellen nach Bundesländer

	Offene Stellen gesamt	Offene Stellen priv. Überlasser absolut	Anteil priv. Überlasser relativ (in%)	Anteil priv. Überlasser in%
Burgenland	8.703	358	1,0	4,11
Kärnten	26.604	2.454	6,9	9,2
Niederösterreich	50.798	4.189	11,8	8,2
Oberösterreich	59.846	11.323	31,9	18,9
Salzburg	32.668	3.193	8,9	9,7
Steiermark	41.268	5.842	16,5	14,1
Tirol	32.717	628	1,8	1,9
Vorarlberg	12.741	756	2,1	5,9
Wien	40.656	6.746	19,1	16,5
Gesamt	306.001	35.489	100%	11,6

Quelle: AMS

Zusammenarbeit zwischen AMS und Überlasser – ein Blick in die Zukunft

Marktforschung und Zeitarbeitsunternehmen rechnen hinsichtlich überlassener Arbeitskräfte auch in den Jahren 2004 und 2005 mit zweistelligen Zuwachsraten. Mittelfristig sehen die Prognosen ab 2010 eine Marktsättigung vor, danach werden rd. 4% aller unselbständig Beschäftigten auf Basis von Zeitarbeit tätig sein (2003 betrug der Anteil von ZeitarbeitnehmerInnen 1,3%). Wesentliche Voraussetzung für die steigende Bedeutung von Zeitarbeit sind die seit 2002 geltenden neuen rechtlichen Rahmenbedingungen für private Arbeitskräfteüberlasser (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 2002; Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser).

Auf Grundlage der prognostizierten Entwicklung des Arbeitsmarktes formuliert das AMS seine strategische Ausrichtung. Die Qualität der Kooperation des AMS mit privaten Arbeitsmarktdienstleistern wird sich regional verbessern (Prinzip des Key Account Management forciert die konkrete Zusammenarbeit durch verantwortliche Partner auf beiden Seiten).

Laut der Richtlinie zur Entgegennahme offener Stellen nimmt das AMS Aufträge von Arbeitskräfteüberlassern entgegen, wenn

- die Merkmale eines versicherungspflichtigen Dienstverhältnisses vorliegen
- der Erst-Beschäftiger genannt wird, oder
- der Arbeitskräfteüberlasser plausible Gründe für eine Nichtnennung vorbringt.

Durch diese Regelung sollen Doppelgleisigkeiten vermieden werden. Meldet z.B. ein Arbeitskräfteüberlasser und der von diesem genannte Betrieb dem AMS die gleiche offene Stelle, soll die Möglichkeit einer mehrfachen Vorstellung einer arbeitssuchenden Person vermieden werden. Die Geschäftsstellen des AMS nehmen deshalb mit dem Arbeitskräfteüberlasser und dem Betrieb Kontakt auf und klären die bevorzugte Art der Besetzung im Sinne einer für den Arbeitssuchenden optimalen Lösung.

Neben der telefonischen Bekanntgabe offener Stellen bietet sich für Arbeitskräfteüberlasser selbstverständlich die Möglichkeit im eJobRoom, der Selbstbedienungsplattform des AMS, Inserate selbst zu formulieren und mit Interessenten via eMail oder SMS in Kontakt zu treten. Gleichzeitig können Arbeitskräfteüberlasser permanent vom AMS zur Verfügung gestellte Bewerberinserate abrufen sowie auf Inserate direkt zugreifen, die von Personen, arbeitslos oder beschäftigt, selbständig und unabhängig von einer Meldung beim AMS in den eJobRoom hineingestellt wurden.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit unseren Kunden wird seitens des AMS die automatisierte Auftragsentgegennahme und -abwicklung angeboten. Neben der Schaffung der technischen Voraussetzungen sind für die Realisierung der Kundenanbindung mittels eMail die schriftliche Festlegung der ablauforganisatorischen Details erforderlich. Die Unternehmen erstellen ein Stellenangebot in der firmeneigenen Applikation und senden dieses Profil, aufgrund der Gemeindekennzahl des Arbeitsortes, mittels HTML-Mail an die zuständige Geschäftsstelle des AMS. Der Stellenauftrag wird von der Geschäftsstelle angelegt, an den Sender wird eine Auftragsbestätigung retourniert. Wird die Stelle besetzt sendet das Unternehmen ein Abbuchungs-Mail mittels „Reply“ an das AMS.

Die Vorteile für den Kunden sind:

- Vereinfachte Auftragserteilung per eMail durch automatisierte Zuordnung des Auftrages zur zuständigen Geschäftsstelle des AMS (keine Telefonkontakte notwendig),
- Auftragserteilung rund um die Uhr möglich (auch außerhalb der Geschäftszeiten)
- Beschleunigte Abwicklung der Aufträge (taggleiche Auftragsbearbeitung)
- Erhöhte Transparenz bei der Auftragsabwicklung durch die Einbindung des Betriebs in den Vermittlungsprozess.

Der nächste Schritt ist die komplette Vernetzung des AMS mit privaten Dienstleistern und Human Resources Verantwortlichen in Betrieben. Im Zuge eines beabsichtigten Ausbaus der Kooperationen wird eine mögliche Vernetzung der EDV-Informationsplattform des AMS mit privaten Dienstleistern geprüft. In Zukunft wird es möglich sein, die Auftragsdaten über eine kundeneigene EDV-Applikation unmittelbar in den eJobRoom einzuspielen, auf Kundenwunsch wird der Informationstransfer als Auftrag identifiziert und gleichfalls für die Fachapplikation des AMS freigegeben. Gleichzeitig bekommt der Kunde die Kontaktadresse bzw. Telefonnummer der auf die offene Stelle passenden vorgemerkten und vom AMS zugebuchten Personen und hat somit die Möglichkeit einer sofortigen Kontaktaufnahme. Der Kunde kann also jederzeit den Status der Bearbeitung seines Auftrages einsehen.

In einem letzten Schritt ist die automatisierte Anbindung der Unternehmens-EDV von Großkunden an die AMS-EDV geplant. Dabei werden normierte Vermittlungsaufträge direkt durch den Kunden erstellt und durch eine vollautomatische Auftragsentgegennahme und Kundenkommunikation ergänzt (Kunde trifft die Personalauswahl selbst). Das AMS plant die technischen Voraussetzungen dafür bis 2005 geschaffen zu haben.

Das AMS setzt auf erfolgreiche Partnerschaften mit Unternehmen am Arbeitsmarkt. Für unser Ziel, ein kompetenter Partner für Unternehmen und Arbeitsuchende mit hoher Dienstleistungsqualität zu sein, konnte auch ein Vertreter eines privaten Arbeitskräfteüberlassers gewonnen werden. Regelmäßige Unternehmensbefragungen zeigen, daß wir auf dem richtigen Weg sind.

„Private Arbeitskräfteüberlasser erfüllen eine wichtige Funktion am Arbeitsmarkt und sind heute nicht mehr wegzudenken.“, meinte unlängst der Direktor des Münchner Arbeitsamtes. Aber das war ein Zufall, es hätte dies auch ein Leiter oder eine Leiterin einer österreichischen Regionalen Geschäftsstelle des AMS sagen können.

Literaturverzeichnis:

Christian Havranek; Flex-Ability – die Notwendigkeit von Flexibilität für Mitarbeiter, Unternehmen, Arbeitsmarkt

Ute Klammer; Katja Tillmann; Flexibilität und soziale Sicherung – eine vielschichtige Herausforderung für politische Gestaltung

Berthold Vogel; Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration

InterConnection Consulting Group; Personalleasing Studie 2003

Europäische Kommission; Beschäftigung in Europa 2002 (Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft)

Europäischen Kommission; Beschäftigung in Europa 2003

Europäische Kommission; Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2003/2004

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit; Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – Statistische Auswertung für Österreich 2003

Arbeitsmarktservice Österreich; Längerfristiger Plan 2003 bis 2005 – Strategien bei verzögertem Konjunkturaufschwung

(Mit Unterstützung von Dr. Gerhard König, Assistent von Mag. Herbert Böhm.)