



DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Die Rolle von Zeitarbeitsunternehmen in der
österreichischen Arbeitsmarktpolitik“

unter Berücksichtigung des Interim Professional Modells

Verfasser

Gernot Windsperger

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 300

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Politikwissenschaften

Betreuerin / Betreuer:

Univ.-Prof.Dr. Hans-Georg Heinrich

Ich versichere hiermit an Eides statt, dass die vorliegende schriftliche Arbeit von mir selbstständig verfasst wurde und dass die verwendete Literatur bzw. die verwendeten Quellen von mir korrekt und in nachprüfbarer Weise zitiert worden sind. Mir ist bewusst, dass ich bei einem Verstoß gegen diese Regeln mit Konsequenzen zu rechnen habe.

Wien, am 13. Februar 2012

Gernot Windsperger

Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird darauf hingewiesen, dass der Autor in dieser Arbeit auf die genderspezifische Schreibweise verzichtet hat.

Inhaltsverzeichnis

I Theoretischer Teil.....	7
1. Einleitung	7
1.1 Problem- und Fragestellung	7
1.2 Aufbau der Arbeit	10
1.3 Forschungsmethoden.....	11
1.3.1 Begründung der Forschungsmethode.....	11
1.3.2 Auswertung.....	13
2. Veränderungen in der Arbeitswelt	14
2.1 Bürger ohne Arbeit – Zur Bedeutung der Arbeit für Staat und Demokratie	15
2.2 Die Position internationaler Aktiengesellschaften in der aktuellen, österreichischen Wirtschaftspolitik	17
2.2.1 Der Shareholder-Value-Ansatz.....	18
2.2.2 Erzwungene Standortverlagerung	20
2.2.3 Flexible Personalpolitik.....	21
2.2.4 Konzentration auf das Kerngeschäft – Outsourcing.....	22
2.3 Die Veränderungen in Österreich	23
2.3.1 Der Staat - Vom Unternehmer zum Ausverkäufer.....	23
2.3.2 Von der Arbeitsmarktverwaltung zum AMS als Reaktion auf die steigende Arbeitslosigkeit	25
2.3.3 Fachkräftemangel	28
2.4 Zwischenresümee	33
3. Zeitarbeit - Arbeitskräfteüberlassung	35
3.1 Die Geburtsstunde der Zeitarbeit	35
3.2 Kurzer historischer Abriss der Zeitarbeit in Österreich – von den Anfängen zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	36
3.3 Die rechtlichen Grundlagen der Zeitarbeit.....	36
3.3.1 Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG	37
3.3.2 Der Arbeitskräfteüberlassung Kollektivvertrag	39
3.4 Das Verhältnis zwischen Überlasser, Beschäftiger und Arbeitskraft	40
3.5 Zahlen zur Zeitarbeit in Österreich	42
3.5.1 Die Entwicklung der Zeitarbeit seit 2002.....	42
3.5.2 Die unterschiedliche Entwicklung von Arbeitern und Angestellten in der Arbeitskräfteüberlassung.....	43
3.5.3 Überlassung nach Sparten	44
3.5.4 Überlassungsdauer	45
3.6 Motive für die Arbeitskräfteüberlassung.....	47
3.6.1 Die Unternehmensseite	47
3.6.2 Die Überlasserseite.....	49
3.6.3 Die Zeitarbeiterseite	50
3.7 Zwischenresümee	51

II Empirischer Teil.....	52
4. Die Rolle der Zeitarbeitsfirmen in der Österreichischen Arbeitsmarktpolitik	52
4.1 Das Arbeitsmarktservice Österreich - AMS	52
4.1.1 Die Ziele des AMS	53
4.1.2 Das zusätzliche Dienstleistungsportfolio des AMS	57
4.2 Die Zeitarbeitsunternehmen	59
4.2.1 Die Ziele des Zeitarbeitsunternehmens	60
4.2.2 Das Dienstleistungsangebot von Zeitarbeitsunternehmen	62
4.3 Das Verhältnis zwischen dem AMS und den Arbeitskräfteüberlassern - von der Konkurrenz zur Kooperation.....	66
4.4 Die Konjunkturabhängigkeit der Zeitarbeit	71
4.5 Die Stehzeit	72
5. Das Arbeitsmodell Interim Professional	75
5.1 Der Interim Professional Ansatz	75
5.2 Die Unterschiede zur klassischen Zeitarbeit	76
5.3 Die Vor- und Nachteile des Interim Modells.....	77
5.3.1 Vorteil für das Zeitarbeitsunternehmen	77
5.3.2 Vorteil für den Interim Professional	78
5.3.3 Vorteil für Unternehmen.....	79
5.3.4 Nachteile des Interim Modells	80
5.4 Ausblick in die Zukunft.....	80
6. Resümee	81
Abkürzungsverzeichnis	85
Abbildungsverzeichnis	86
Literaturverzeichnis.....	87

I Theoretischer Teil

1. Einleitung

1.1 Problem- und Fragestellung

Die Einflüsse der Globalisierung und Internationalisierung haben sowohl den Staat Österreich, wie auch seine Bürger und Unternehmen nachhaltig geprägt und verändert.

Die spürbare Notwendigkeit von Arbeit für Bürger, um sich am politischen System zu partizipieren, die Veränderungen von unternehmerischen Strategien und Zielen sowie die innerstaatlichen Reaktionen stellen dabei die zentralen Kernpunkte der Untersuchung dar.

Der Staat verliert zunehmend seine Funktion als lenkende Instanz und nimmt vermehrt die Aufgaben für die soziale Sicherheit seiner Staatsbürger wahr. Unternehmen sind einem wachsenden Druck aus globalen Wettbewerb und Konkurrenz ausgesetzt, dies führt zu einem stetigen Abbau an Arbeitsplätzen und wird damit zu einem gravierenden Problem für die Bürger Österreichs.

Ulrich Beck bringt es auf den Punkt, indem er zum Globalisierungsschock anmerkt:

„Einer seiner Ursachen besteht darin, dass in der hier vorherrschenden Meinung Globalisierung einseitig vor allem mit dem Abbau einheimischer Arbeitsplätze, ihrer Verlagerung in Billiglohnländer in Zusammenhang gebracht wird – und dies in Zeiten, in denen die Gesellschaft, trotz anhebenden Wirtschaftswachstums und rasant steigender Gewinne transnationaler Konzerne, eine an Weimar erinnernde Massenarbeitslosigkeit quält.“¹

Die Generierung des Wohlstands in Österreich erfolgt im Wesentlichen aus dem Zusammenspiel dieser drei Akteure. Natürlich gibt es noch zahlreiche externe Einflüsse, die aber für das Thema der vorliegenden Arbeit keine aktive Rolle spielen und daher keine Beachtung finden.

Der österreichische Staat benötigt Einnahmen, um seine Versorgungs- und seine Schutzpflichten gegenüber der Bevölkerung ausführen zu können. Dies wird durch die

¹ Beck, Ulrich: Was ist Globalisierung ?, 2007, S.33

Erhebung von Abgaben gewährleistet, die sowohl Arbeitnehmer als auch die in einem Staat ansässigen Unternehmen zu zahlen haben.

Der technische Fortschritt, die Option global und zeitnah zu kommunizieren, hat jedoch die Unternehmen von einer territorialen Nähe der einzelnen Unternehmensteile befreit. Diese technischen Innovationen ermöglichten den großen, internationalen Konzernen Standortvorteile zur Steigerung der erfolgsanzeigenden Zahlen wie Umsatz und Gewinn durch Standortverlagerungen zu nutzen. Erfolgswahlen können nicht nur durch Wachstum und Zukäufe gesteigert werden, sondern auch das Senken konzerninterner Kosten. Die Folge: Standortkonkurrenz und damit ein wachsender Druck auf den einzelnen Nationalstaat. Da die Republik Österreich aus historisch-wirtschaftlichen Gründen ein Hochlohnland ist, schürte die Drohung der Auslagerung von Arbeitsplätzen die Gefahr sinkender Steuereinnahmen und steigender Arbeitslosigkeit. Österreich drohte ein Dilemma: Weniger Arbeitsplätze führen zu weniger Steuereinnahmen, damit droht eine Finanzierungslücke des sozialen Angebots und eine Verminderung der Attraktivität Österreichs als Standort für die Unternehmen.

Durch die Globalisierung klafften die Ansprüche der drei Akteure immer weiter auseinander. Während die Arbeitnehmer und der Staat Österreich, beide aus unterschiedlichen Gründen, ein Interesse an langfristigen, sicheren Arbeitsplätzen haben, entwickelten internationale Konzernstrukturen, insbesondere Aktiengesellschaften, Druck auf die in Österreich ansässigen Unternehmen Kosten zu minimieren. Ein Resultat dieser Kostenminimierung war die Reduzierung des Personalstands auf ein effizientes Minimum und damit verbunden ein Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Da die wirtschaftliche Entwicklung aber oftmals von externen Effekten abhängig ist, unterliegen Unternehmen Konjunkturschwankungen, was einen wechselhaften Personalbedarf impliziert. In diesem Spannungsfeld hat sich das Instrument der Zeitarbeit generiert.

Das in den letzten Jahrzehnten gewachsene Phänomen der Zeitarbeit versucht, die Anforderungen und Ansprüche des Staates, der Unternehmen und der Bürger abzudecken. In Österreich gibt es aktuell 74.783 Zeitarbeiter, was aktuell ca. 2,3% aller unselbstständigen Erwerbstätigen entspricht.² Die Relevanz des Zeitarbeitsmarktes in Österreich zeigt sich anhand des stetigen Wachstums der letzten 20 Jahre sowie der Wichtigkeit der Zeitarbeit für die großen Unternehmen und den österreichischen Arbeitsmarkt.

² Vgl. https://akupav.eipi.at/akupav/2011/ErI%C3%A4uterungen_2011.pdf, 12.12.2011

Im Zuge der vorliegenden Untersuchung kristallisierten sich zwei Protagonisten heraus, die die Ansprüche und Anforderungen der drei Akteure zu bedienen versuchen. Dies sind das Österreichische Arbeitsmarktservice und die Zeitarbeitsunternehmen.

In der vorliegenden Arbeit wird besonders auf die Rolle der Zeitarbeitsunternehmen näher eingegangen und dabei der Frage nachgegangen, welche Motive und Intentionen vorliegen, sich am Arbeitsmarkt aktiv zu engagieren. Worin unterscheidet sich die Arbeitsweise von Zeitarbeitsunternehmen zum AMS, um Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sind Zeitarbeitsunternehmen dabei in der Lage, die Anforderungen des Staates, der Unternehmen und der Bürger zufrieden stellend zu erfüllen?

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit zum Thema *Die Rolle von Zeitarbeitsunternehmen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik unter Berücksichtigung des Interim Professional Modells* gliedert sich in zwei Bereiche, einen theoretischen und einen empirischen Teil.

Kapitel 2 befasst sich einleitend mit den Veränderungen in der Arbeitswelt. Globalisierung und Internationalisierung wirken sich langfristig auf den Staat Österreich, sowie seine Bürger und Unternehmen aus. Dabei werden die Folgen und Konsequenzen für die einzelnen Akteure detaillierter aufgezeigt.

Kapitel 3 beschreibt die Arbeitsform der Zeitarbeit. Zu Beginn werden die Entstehung und Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich dargestellt. In weiteren Schritten erfolgen Darstellungen zu den heute vorhandenen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, der Funktionsweise sowie den Motiven von Zeitarbeit, um nachvollziehen zu können, weshalb sich diese Branche zu einem der wachstumsstärksten Wirtschaftszweige Österreichs in den letzten Jahren etabliert hat.

Der empirische Teil in Kapitel 4 untersucht die Rolle von Zeitarbeitsunternehmen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Um das Zeitarbeitsunternehmen als Akteur am österreichischen Arbeitsmarkt besser untersuchen zu können, werden die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten zum Arbeitsmarktservice Österreich mittels Experteninterviews intensiver beleuchtet. In weiterer Folge wird das Verhältnis zwischen den beiden Akteuren dargestellt. Bei der Vorrecherche konnten die wirtschaftskonjunkturelle Abhängigkeit der Zeitarbeit und die daraus entstehende Stehzeitdebatte als zentrale Problemfelder identifiziert werden. Die diesbezügliche Untersuchung soll dabei auf die sozialen und wirtschaftlichen Folgen näher eingehen.

Im 5. Kapitel wird das Arbeitsmodell des Interim Professional kurz vorgestellt. Dabei handelt es sich um eine qualitative Weiterentwicklung und spezielle Ausprägung der klassischen Zeitarbeit. Bei der Analyse sollen die Unterschiede zur klassischen Arbeitskräfteüberlassung sowie deren Vor- und Nachteile dargestellt werden. Da zu diesem Thema weder Fachliteratur noch andere visuelle Medien zur Informationsgewinnung verfügbar sind, wurde ein weiteres Experteninterview zur qualitativen Datenerhebung durchgeführt.

1.3 Forschungsmethoden

Die Arbeit stützt sich sehr stark auf empirische Daten und verwendet eine Sekundärdaten- bzw. Dokumentenanalyse, bei der Daten aus verschiedenen Quellen gegenübergestellt, verglichen und auf ihre Konsistenz geprüft werden. Entsprechend dem theoretischen Ansatz bei den drei Hauptakteuren Staat, Bürger und Unternehmen decken die Daten alle drei Bereiche ab. Datenquellen sind Statistiken und Dokumente des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und des österreichischen Arbeitsmarktservices (AMS). Zusätzlich wurden Experteninterviews durchgeführt.

Des Weiteren wird darauf verwiesen, dass der Autor der vorliegenden Arbeit nicht nur Beobachter sondern berufsbedingt gleichzeitig als Beteiligter in dem zu untersuchenden Handlungsumfeld ist. Der Autor ist seit über einem Jahr selbst in der Personalberatung tätig und nimmt somit als Forscher nicht nur als Beobachter am Alltag der Beobachteten und im Aktionsfeld teil, sondern lebt auch darin.

1.3.1 Begründung der Forschungsmethode

Durch die berufsbedingte teilnehmende Beobachtung als qualitative Technik ist es dem Autor möglich, einen sehr leichten und einfachen Zugang zum Forschungsfeld Zeitarbeit zu bekommen. Diese Technik eignet sich besonders gut, da der Gegenstandsbereich Zeitarbeit von außen schwer einsehbar ist.³ Daraus ergibt sich die Möglichkeit, relevante Daten und Probleme über das zu untersuchende Feld zu erheben, die Außenstehenden möglicherweise verschlossen bleiben könnten.⁴

Durch die längere Berufserfahrung in der Personalberatung war es dem Autor möglich, Informationen über Zeitarbeitsunternehmen zu sammeln um gewisse Handlungsmuster besser zu verstehen und die damit verbundenen Probleme besser zu identifizieren. Ein weiterer Vorteil war es, Personen zu kontaktieren, die eine gewichtige Rolle im zu untersuchenden Feld einnehmen.

Neben der teilnehmenden Beobachtung, wurden Experteninterviews mit relevanten Akteuren durchgeführt. Im Gegensatz zu anderen Interviewformen liegt beim Experteninterview das

³ Vgl. Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung, 1990, S.59

⁴ Ebenda, S.56f

Interesse daran, Personen zu befragen, die in Ihrer Eigenschaft als Experte für ein bestimmtes Handlungsfeld sind.⁵

Um die Frage nach der Rolle von Zeitarbeitsunternehmen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik beantworten zu können war es wichtig, mit Experten zu sprechen, die direkt in diesem Handlungsumfeld agieren. Als Experten können demnach Personen geltend gemacht werden, die über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügen.⁶

Um einen erklärbaren Kontext zwischen aktiver Arbeitsmarktpolitik und Zeitarbeitsunternehmen herzustellen, wurden mit Mag. Winfried Göschl vom AMS Österreich und Herrn Erich Pichorner von Manpower GmbH Österreich zwei kompetente Experten gewonnen.

Mag. Winfried Göschl ist aktuell Abteilungsleiter im Büro der Geschäftsführung der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien. Aufgrund seiner leitenden Position und langjährigen Tätigkeit beim AMS gilt er unter anderem als Fachexperte für arbeitspolitische Fragestellungen. Bei dem Gespräch konnten einerseits wichtige Informationen über die Ziele und Aufgaben des AMS gewonnen werden, andererseits war es wichtig, eine Expertenmeinung über Position von Zeitarbeitsfirmen am Arbeitsmarkt zu erhalten.

Erich Pichorner arbeitet bereits seit 12 Jahren für die Firma Manpower Österreich, einem der größten Personaldienstleister und Arbeitskräfteüberlasser in Österreich. Seit 2006 ist Herr Pichorner Geschäftsführer von Manpower und aktuell für mehr als 3000 Zeitarbeitsnehmer verantwortlich. In seiner Funktion als Geschäftsführer steht er in regelmäßigem Kontakt mit dem AMS und Unternehmen und hat daher große Einblicke in die Themenlandschaft der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und Zeitarbeit. Das Interview mit E. Pichorner war insofern relevant, um die Motive und Funktionsweise von Zeitarbeitsfirmen am Arbeitsmarkt besser sichtbar machen zu können. In weiterer Folge konnten im Gespräch die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zum AMS sowie das Verhältnis der beiden Akteure zueinander aufgezeigt werden.

Da in weiterer Folge der Arbeit eine kurze Darstellung des Interim Professional Modells erfolgt, musste eine Expertin zu diesem Arbeitsmodell herangezogen werden. Dazu wurde mit

⁵ Vgl. Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung, 2002, S.139

⁶ Vgl. Meuser, Michael/Nagel, Ulrike: Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/ Menz, Wolfgang [Hg]: Das Experteninterview, 2005, S.73

Elisabeth Hayek von Manpower Professional ein Experteninterview durchgeführt. Seit 2006 ist sie Managing Consultant (Abteilungsleiterin) für den Fachbereich Finance und war in ihrer Funktion für die Implementierung des Interim Professional Modells in Österreich mitverantwortlich. Im Gespräch konnten die Unterschiede sowie die Vor- und Nachteile zur klassischen Zeitarbeit eruiert werden.

1.3.2 Auswertung

Die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse um das gesammelte Material systematisch zu analysieren.⁷

Die geführten Experteninterviews wurden mit digitalen Tonträgern aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Aufwendige Notationssysteme, wie sie bei narrativen und konversationsanalytischen Interviews verwendet werden, wurden nicht angewendet, da es bei Experteninterviews hauptsächlich um das gemeinsame geteilte Wissen geht.⁸

⁷ Vgl. Mayring, Phillip: Einführung in die qualitative Sozialforschung, 1990, S.86

⁸ Vgl. Meuser, Michael/Nagel, Ulrike: Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/ Menz, Wolfgang [Hg]: Das Experteninterview, 2005, S.73

2. Veränderungen in der Arbeitswelt

„Die Arbeitswelt wird gegenwärtig von entscheidenden Veränderungen erfasst. Kennzeichnend für diese Situation sind die Globalisierung des Handels und der Produktion, die weit reichenden Folgen neuer Technologien für Mensch, Gesellschaft und Arbeitsmarkt, sowie die Einführung neuer Managementstrategien und schließlich der rasant wachsende Sektor in der Informationstechnologie.“⁹

Die Globalisierung hat in den letzten Jahrzehnten Prozesse eingeleitet, die sich heute auf Nationalstaaten, Unternehmen und Bürger nachhaltig auswirken. Dieser starke Globalisierungs- und Technologisierungsprozess definiert neue Geschäftsmodelle, Wertvorstellungen und soziale Systeme. Das Zusammenspiel zwischen Staat, Unternehmen und der Bevölkerung hat sich in den letzten Jahren massiv verändert.

Global aufgestellte Unternehmen sind im Zuge der technischen und wirtschaftspolitischen Möglichkeiten heute weniger produktions- als managementorientiert. Managementstrategien fordern schlanke Unternehmensorganisationen, Optimierung der Geschäftsabläufe sowie Auslagerung ganzer Abteilungen bzw. Dienstleitungen, um damit noch effizienter und schneller auf Veränderungen des Marktes reagieren zu können.

Diese Strategien erzeugen einerseits Druck auf Nationalstaaten in Fragen der Standortverlegung, Rationalisierung und Mitarbeiterabbau, andererseits müssen sich Arbeitnehmer immer schneller auf die flexible und aktionärsorientierte Unternehmenspolitik anpassen.

Nationalstaaten finden heute Grenzen vor, wenn es darum geht, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik aktiv zu beeinflussen. Im Zentrum staatlicher Politik steht heute nicht mehr die Steuerung der wirtschaftlichen Abläufe und Marktstrukturen, vielmehr geht es für Nationalstaaten darum, die Wettbewerbsfähigkeit nationaler Standorte zu sichern.¹⁰

Für die Bürger spielt die Dynamik der Wirtschaftsmärkte eine besonders prägende Rolle. Durch den Anspruch der Unternehmen, rasch und flexibel am Markt aufzutreten, ändern sich Arbeitsverhältnisse und -formen. Die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse nimmt ab, Bürger werden immer öfter mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Zeitarbeit und erhöhter Erwerbslosigkeit konfrontiert.

Die Wirtschaft gibt inzwischen das Tempo vor, die Politik versucht, den Anschluss nicht zu verlieren, und Arbeitnehmer müssen sich diesen strategischen Entscheidungsprozessen

⁹ Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S.15

¹⁰ Vgl. Hermann, Christoph /Atzmüller, Roland: Die Dynamik des österreichischen Modells, 2009, S.14f

anpassen.

2.1 Bürger ohne Arbeit – Zur Bedeutung der Arbeit für Staat und Demokratie

“Einheit von Arbeit und Leben, von Sein und Tun für jede und für jeden – das ist die Forderung der Gegenwart. Wo sie enttäuscht wird, meldet sich ein unglückliches Erhabensein über die soziale Rolle zu Wort.“¹¹

Primär stellt sich die Frage, warum ein Bürger überhaupt ein finanziell gesichertes Leben braucht, um seiner Aufgabe als Souverän des Staates nachkommen zu können.

Die Demokratie ist ein politisches System, in dem die Bevölkerung ihren Willen artikuliert, diskutiert und nach normierten Modellen Entscheidungen trifft. Die historische Basis sind städtische Handwerker, die ökonomisch erfolgreich begannen, ihre wirtschaftliche Kraft in politische Forderungen umzumünzen. Natürlich kann in der vorliegenden Arbeit nicht auf die komplexe Entstehungsgeschichte der Demokratie eingegangen werden, es wird an dieser Stelle nur kurz darauf hingewiesen, dass das politische System „Demokratie“ von seinen frühesten Anfängen her bereits mit einem ökonomischen Status der Bürger verknüpft ist.

Der Weg des Bürgertums aus einer Agrar-/Handwerksgesellschaft, über eine Industrie- gefolgt von der Dienstleistungsgesellschaft bis in die heutige Wissensgesellschaft wurde möglich durch steigende Ansprüche an die kognitiven und sozialen Fähigkeiten des Einzelnen. Daher die immense Bedeutung, die Ausbildung und Bildung heute haben. „Denn die demokratisierte Selbstverantwortung eröffnet jedem Bürger die in großen Teilen der heutigen Arbeit enthaltenen Chancen zur Selbstverwirklichung. Das Prestige, weitgehend auch das Einkommen hängt wesentlich mit der Art und dem Rang der (Berufs-)Arbeit zusammen.“¹² Die Rolle der Arbeit hat sich also verändert: Arbeit dient nicht mehr nur der Absicherung des individuellen Lebens. Arbeit ist heute der Rahmen zur Selbstverwirklichung, der Ausbildung der persönlichen Fähigkeiten und zeichnet den gesellschaftlichen Status. „All diesen Vorstellungen, Konzepten und Projekten gemeinsam ist das Ringen um die Emanzipation der Arbeit, um ihre Aufwertung, Höhererschätzung bis hin zu dem Gedanken, Arbeit als wertvollste, schöpferischste Aktivität des Menschen den höchsten gesellschaftlichen Rang zu erobern.“¹³

¹¹ Engler, Wolfgang: Bürger ohne Arbeit, 2006, S.19

¹² Höffe, Ottfried: Wirtschaftsbürger, Staatsbürger, Weltbürger, 2004, S.21

¹³ Engler, Wolfgang: Bürger ohne Arbeit, 2006, S.34

Damit hat das Arbeitsleben wesentliche demokratische Aufgaben übernommen. Arbeit ist heute politisch!¹⁴

Die zunehmende Ökonomisierung des bürgerlichen Status ging klarerweise einher mit einer zunehmenden Abhängigkeit der Menschen von den arbeitgebenden Unternehmen. Im Zuge des Shareholder-Value-Ansatzes ist die Reduktion von Arbeitsplätzen jedoch zu einem Erfolgsmoment für ein Unternehmen, zumindest für seine Leitung, geworden. Arbeitsplätze in Hochlohnländern wie Österreich werden in Staaten mit niedrigerem Lohnniveau verlagert, solange der Qualitätsverlust als tragbar angesehen wird. Während das Arbeiten, das Arbeit-Haben für den einzelnen Bürger immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist es im Interesse der arbeitgebenden Großunternehmen, primär Aktiengesellschaften, immer weniger zur Verfügung zu stellen – zumindest zu den in Österreich etablierten Konditionen. Wolfgang Engler führt zu diesem Punkt eine Differenzierung ein, die hierzu festzuhalten ist. Betrachtet man die gegenwärtigen Diskussionen zum Thema Arbeit, so fällt auf: Nicht die Zahl der Stellen bzw. der Bedarf an arbeitenden Menschen scheint zu sinken, die Zahl der finanzstarken, prestigeträchtigen Stellen sinkt.¹⁵ Erlaubt sei hier der kurze Hinweis auf die Diskussion um die vielen Schwarzarbeiter in der Altenbetreuung oder die €1 Jobs in der Bundesrepublik Deutschland. Nicht die Zahl der Arbeitsmöglichkeiten sinkt, sondern die Qualität dieser Arbeitsplätze.

Eine funktionierende, demokratische Gesellschaft fußt auf der Partizipation der Bürger. Die Teilnahme aller ist aber nur möglich, wenn alle auch als Teilnehmer akzeptiert sind. Demokratie verlangt die Gleichrangigkeit aller Bürger. Gleichrangigkeit basiert auf Gleichwertigkeit. Solange der Status der Einzelnen über ihre ökonomische Handlungsfähigkeit definiert ist, wird der grassierende Abbau qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze die österreichische Gesellschaft auseinander treiben. Doch je argwöhnischer sich die verschiedenen Gesellschaftsschichten gegenseitig neidvoll beobachten und je größer die Sorge um den eigenen Status und die eigenen Privilegien ist, desto weniger wird sich die demokratische Gesellschaft Österreich als handlungsfähig erweisen. „Tatsächlich sind demokratische Gesellschaften von einem komplexen normativen Regelsystem bestimmt, das nicht auf ein Verfahren reduziert werden kann.“¹⁶ Die Bedeutung des Arbeitsplatzes hat Ulrich Beck bereits in seinem Standardwerk „Risikogesellschaft“ zutreffend auf den Punkt gebracht. Wenn Menschen einander vorgestellt werden, ist eine der ersten Fragen immer „Was sind

¹⁴ Vgl. Höffe, Otfried: Wirtschaftsbürger, Staatsbürger, Weltbürger, 2004, S.22ff

¹⁵ Vgl. Engler, Wolfgang: Bürger ohne Arbeit, 2006, S.21ff

¹⁶ Nida-Rümelin, Julian: Demokratie als Kooperation, 1999, S.128

Sie?“ Die Antwort ist nie ein Hobby, eine Religionszugehörigkeit, das freiwillige Ehrenamt oder die Mitgliedschaft in einem Verein. Die Antwort ist immer der Beruf. Der Beruf gibt heute nicht nur Auskunft über die Tätigkeit eines Gegenübers, sondern auch über das Einkommen, den Status, Bildung, Sozialkontakte und wahrscheinliche Interessen. Und das sind nur einige Faktoren.¹⁷

Arbeitslose werden sehr oft als selbstverschuldete Verlierer dargestellt. Sozialleistungen erfolgen ausschließlich im Austausch gegen soziale Kontrolle. Die Leistungen befinden sich auf einem Level, der eine aktive Teilnahme am politisch-kulturellen Leben in Österreich kaum zulässt. Alle diese medial transportierten Beobachtungen des Autors kulminieren analytisch in einer zunehmenden, gesellschaftlichen Entsolidarisierung. Da soziale Gemeinschaften wie Nationalstaaten, und Demokratien per Definition, aber Solidargemeinschaften sind, bedarf es innerstaatlicher Instrumente, um dieser beobachteten Tendenz entgegen zu wirken.

Um den Tendenzen gesellschaftlicher Segmentierung in Gewinner und Verlierer, in Macher und Machtlose zu begegnen, ist es notwendig, den Staat Österreich als soziale Gemeinschaft zu fördern. Dafür bedarf es eines massiven Umbaus der gesellschaftskonstituierenden Parameter oder Instrumente, um möglichst viele Bürger Österreichs in den Status gegenwärtiger sozialer Anerkennung zu heben.

2.2 Die Position internationaler Aktiengesellschaften in der aktuellen, österreichischen Wirtschaftspolitik

Internationale Konzerne, insbesondere Aktiengesellschaften, spielen eine wesentliche Rolle für den österreichischen Arbeitsmarkt. Als international ausgerichtete Unternehmen wirkten sich die neuen Lehren der Wirtschaftswissenschaften auch auf die großen Aktiengesellschaften, die aus Österreich kommen bzw. in Österreich größere Vertretungen haben, aus. Die meisten dieser Neuerungen lassen sich im Obergriff des Shareholder-Value-Ansatzes zusammenfassen.

¹⁷ Vgl. Beck, Ulrich: Risikogesellschaft, 1986, S.220f

2.2.1 Der Shareholder-Value-Ansatz

Beim Shareholder-Value-Ansatz dient der Eigenkapitalwert eines Unternehmens als Maßstab für den Erfolg eines Unternehmens. Dies ist gerade für Aktiengesellschaften von Interesse, denn steigt der Wert eines Unternehmens, sprich der Wert der Einzelaktien, steigt auch die Erfolgsbeteiligung der Unternehmenseigentümer, die so genannte Dividende.

Im Gegensatz zu anderen gängigen Methoden der unternehmerischen Erfolgsbemessung, sind für den Shareholder-Value-Ansatz nur jene Ertragsfaktoren relevant, die sich als „liquide Zahlungsströme“ messen lassen, denn nur diese können an die Aktionäre als Dividende ausgegeben werden, ohne dem Unternehmen nachhaltig zu schaden.¹⁸

Relevant ist also weniger der Gewinn eines Unternehmens, sondern die Steigerung seiner verfügbaren Geldmittel. Dies hat elementare Auswirkungen auf die Strategie eines Unternehmens, da Sachwerte wie Gebäude, Produktionsanlagen und auch Personal zwar durchaus gewinnsteigernd sein können, aber nicht als Zahlungsströme bilanziert werden. Noch plastischer: Eine gesteigerte Produktivität eines Arbeitnehmers ist relevant für den Erfolg eines Unternehmens, aber sie ist irrelevant für den Wert des Unternehmens im Sinne des Shareholder-Value-Ansatzes. Das bedeutet, dass das Management von Aktiengesellschaften in der Verantwortung steht, den Anteil an verfügbarem, fließendem Geld zu steigern.

Dies hat spürbare Auswirkungen auf die Position der Arbeitnehmer, da die Reduktion von Hoch-Lohn-Personal durch die Börsen und damit durch die Aktionäre als Erfolg des Managements beurteilt wird. Die Leistung der einzelnen Arbeitnehmer wird damit immer irrelevanter für das Bestehen ihres Arbeitsverhältnisses, solange im Management die Meinung besteht, dass dieselbe Leistung zu geringeren Kosten zumindest zufrieden stellend auch (wo-)anders geleistet werden kann. Dies trifft gerade Hoch-Lohn Länder wie Österreich schwer. Heinz Bude bringt die Folgen für die Arbeitnehmer auf den Punkt: „Er wurde nicht freigesetzt, weil er keinen Erfolg hatte oder weil er sich nicht genug eingesetzt hätte, sondern weil die Unternehmensberatung dem neuen Mehrheitsaktionär [...] ein anderes Marktprofil empfahl, zu dem die Auffassungen und Fähigkeiten unseres Bekannten nicht mehr passten.“¹⁹

Die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes und damit einhergehend der Verlust des gesellschaftlichen Status führt dazu, dass die arbeitenden Bürgern sich immer weniger trauen, wirtschaftspolitische Ansprüche und Forderungen zu artikulieren. „Nicht Politik gegen,

¹⁸ Vgl. <http://www.wirtschaftslexikon24.net/d/shareholder-value/shareholder-value.htm>, 08.12.2011

¹⁹ Bude, Heinz: Die Ausgeschlossenen, 2008, S.11

sondern Politik für die Märkte ist das leitende Prinzip.“²⁰ Darin liegt das Problem für den Staat und die Bürger.

Die Profitabilität eines Großunternehmens zeichnet sich also seit der Dominanz des Shareholder-Value-Ansatzes durch den für Aktionäre geschaffenen Wert aus. Diese Strategie zwingt immer mehr Unternehmen, Spielregeln, die rein der kurzfristigen Gewinnausschüttung dienen, zu befolgen und dementsprechend zu agieren. Gezielt werden Strategien implementiert, um einerseits die bestehenden Kosten zu senken, andererseits den Wert des Unternehmens langfristig zu steigern und damit die Ausschüttung der Anteilseigner langfristig zu maximieren.²¹

Derzeit dominiert die Verantwortung gegenüber den Aktionären, anstatt gegenüber den Kunden und dem Personal. Personalabbau ist heute beispielsweise keine Folge schlechten Managements, sondern ein Moment des positiven Managements. Der Shareholder-Value-Ansatz, einhergehend mit ständig wachsenden Unternehmen, ist eine Neuorientierung der strategischen Ausrichtung großer Aktiengesellschaften. Anstelle des nachhaltigen Wirtschaftens sowie der Sorge und des Engagements für das Produkt, das Überleben des Unternehmens und die besten Bedingungen für das Personal verlangt der Shareholder-Value-Ansatz eine absolute Orientierung am Aktienkurs. Neben der Positionierung auf dem Markt und dem erwirtschafteten Gewinn, wurde damit auch die totale Kostenminimierung innerhalb eines Unternehmens ausschlaggebend für die Bewertung der Arbeit des Managements.

Für den Nationalstaat Österreich bedeutet diese Umorientierung drastischen Druck auf die Finanzierbarkeit der Sozialleistungen durch immer unsicherer werdende Steuereinnahmen. Unternehmen sehen sich durch die Verbindlichkeit zur Dividende zu kurzfristigem Planen gezwungen. Diese kurzfristige Sichtweise erzeugt somit in weiterer Folge Unsicherheit in der Lebensplanung der Bevölkerung.

²⁰ ebenda, S. 28.

²¹ Vgl. <http://www.wirtschaftslexikon24.net/d/shareholder-value/shareholder-value.htm>, 08.12.2011

2.2.2 Erzwungene Standortverlagerung

Der Shareholder-Value-Ansatz führt also, auch und gerade in Österreich, zu einer wachsenden Unsicherheit für die Arbeitnehmer, da die Unternehmensführungen und das Management angehalten sind, Stellen flexibler zu besetzen oder in andere Regionen mit niedrigerem Lohnniveau zu verlagern.

Für Unternehmen spielte und spielt die Standortdebatte nach wie vor eine tragende Rolle. Diese Debatte wird seit jeher öffentlich über die Kostenseite geführt. Löhne, Lohnnebenkosten und Arbeitszeiten sind dabei die zentralen Indikatoren, die zumeist darüber entscheiden, wohin ein Standort ausgelagert wird bzw. wo er errichtet wird.²²

Politisch gesehen ist dieser Druck insofern relevant, weil Unternehmen ihre Standort- und Arbeitsplatzverlagerungen mit der Verantwortung vor den Eigentümern begründen. Politik, die nicht den Forderungen und Bedürfnissen der großen Aktiengesellschaften entspricht, führt sofort zur Verlagerung von Standorten und damit zu steigender Arbeitslosigkeit.

Besonders eindrucksvoll wird die Standortdebatte von Christoph Herrmann und Jörg Flecker dargelegt:

Das deutsche Unternehmen Siemens gründete in den 1970er Jahren ein Softwareunternehmen in Österreich, um die damals vergleichbaren gut ausgebildeten und billigen Arbeitskräfte einzusetzen. Das Unternehmen wuchs bis zu den 1990er Jahren auf bis zu 3000 Mitarbeiter an. Um die Wettbewerbsfähigkeit in weiterer Folge aufrecht zu erhalten, eröffnete das Unternehmen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre weitere Tochterunternehmen in Ungarn, Slowakei, Tschechien und Kroatien. Während die Anzahl der Mitarbeiter in den neuen Ländern auf die Hälfte der österreichischen Belegschaft anwuchs, ging die Beschäftigungszahl in Österreich deutlich zurück.²³

Dieses Beispiel verdeutlicht eindrucksvoll die Position der österreichischen Wirtschaft für die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Ruth Brandherm zitiert diesbezüglich Wolfgang Streeck der bereits 1996 dazu meinte, dass „der verstärkte Wettbewerb auf den Weltmärkten die Fähigkeit aller nationalen Systeme industrieller Beziehungen beeinträchtigt hat [...]. Vielmehr befürchtet er, dass nationale Systeme einem Erosionsdruck ausgesetzt werden, der sie dazu

²² Vgl. Schreiner, Ottmar: Globalisierung der Wirtschaft, Standortwettbewerb und Mitbestimmung – Einführung, in: Globalisierung der Wirtschaft, S. 34

²³ Vgl. Herrmann, Christoph /Flecker, Jörg: Das Modell Österreich im Wandel, in: Herrmann, Christoph/Atzmüller, Roland [Hg]: Die Dynamik des österreichischen Modells, 2009, S.31

zwingt, sich markt- und wettbewerbskonform umzustrukturieren.“²⁴

Das bedeutet, dass einzelne Staaten untereinander in einen Konkurrenzkampf treten, um Ihr Land als attraktiven Standort für Großunternehmen zu etablieren. Dies geschieht meistens durch gezielte Steuerpolitik, sehr gute Infrastrukturanbindungen sowie geeignete und qualifizierte Arbeiter.

2.2.3 Flexible Personalpolitik

Aufgrund der Hoch-Lohn-Kultur in Österreich greifen Unternehmen vermehrt auf ein sehr adäquates Instrument zurück, um auf die Unvorhersehbarkeiten des Marktes, regional wie global, zu reagieren. Der Einsatz von Zeitarbeitern hat sich als effizientes Mittel bewährt, die Konkurrenzfähigkeit und Flexibilität in Kombination mit planbaren Personalkosten aufrecht zu erhalten.

Ein selten diskutierter Vorteil des Instruments „Zeitarbeit“ für die leihenden Unternehmen ist die Planbarkeit der Kosten. Während für die Stammelegschaft finanzielle Rücklagen für ausstehenden Urlaub, Krankheits- oder Karenzfall und dergleichen zu bilden sind, fallen diese Kosten für das leihende Personal nicht an. Die Kosten für Zeitarbeitspersonal können bereits mit Beginn eines Überlassungsauftrages fix kalkuliert werden und minimieren damit das Risiko falscher Personalpolitik.

Zeitarbeiter sind schnell und kurzfristig einstellbar. So können Schwankungen des Marktes für die leihenden Unternehmen auf kostengünstige Weise ausgeglichen werden. Zusätzlich kann auf diese Art und Weise sehr effizient Wissen und Know-how in ein Unternehmen transferiert werden.

Gleiches gilt für die Besetzung kurzfristig frei gewordener bzw. nur für einen bestimmten Zeitraum zu besetzender Stellen, dies kann z.B. ein Krankheitsfall, Unfall oder Karenz sein. Das Kernelement von Arbeitskräfteüberlassern ist es eben, kurzfristig qualifiziertes Personal bereitstellen zu können.

Ein weiterer Grund, weshalb das Überlassen von Fachkräften für Unternehmen vorteilhaft ist, ist die gezielte Auswahl von Fachleuten für spezielle Aufträge oder Projekte. Ein Thema der vorliegenden Arbeit, der Interim Professional, setzt genau an diesem Punkt an. Gerade global

²⁴ Brandherm, Ruth, in: Globalisierung der Wirtschaft, 1996, S.9

agierende Unternehmen werden mit verschiedenen Kundenanforderungen konfrontiert. Die Technik von Produkten, z.B. Maschinen und Produktionsanlagen, werden oft durch den kulturellen Kontext mitbestimmt; ein bekanntes Beispiel ist die Diskussion um die verschiedenen Sicherheitsstandards in unterschiedlichen Staaten, oft genug variiert aber auch das fachspezifische Wissen oder der technische Standard. Verschiedene Ansprüche verlangen verschiedene Kompetenzen, daher werden sehr oft Fachkenntnisse für nur einen Auftrag benötigt.

Ebenso wie das schnelle Einstellen lässt sich auch die schnelle Reduktion von Personal durch die Zeitarbeit rasch und kostengünstig regeln. Der Möglichkeit, Leihverträge ohne Endtermin abzuschließen, bietet Unternehmen die Möglichkeit, auch bei Terminverzug die Arbeitskraft noch auszuschöpfen. In Zeiten wirtschaftlicher Rezessionen und schlechter Auftragslage können nicht mehr benötigte, überlassene Arbeitskräfte zu den Zeitarbeitsunternehmen zurückgeschickt werden. Damit kann das Kerngeschäft mit der Stammebelegschaft weitergeführt werden, ohne zu hohe Verluste zu verbuchen.

Die Kompetenz des Zeitarbeitsunternehmens bei der Personalauswahl ist gerade für große Konzerne sehr hilfreich, da Personalentscheidungen oftmals von eigenen Personalabteilungen getätigt werden müssen. Da Zeitarbeiter in der Bilanz aber nicht unter den Personalkosten geführt werden, können hier Standort- oder Abteilungsleiter selbst über die einzelne Person entscheiden. Oftmals kann das Vertrauensverhältnis zwischen einer Unternehmensabteilung und einem Arbeitskräfteüberlasser enger sein als zwischen einer Unternehmensabteilung und der Personalabteilung, zumal in großen Konzernen diese auch nicht unbedingt an demselben Standort zu finden sind.

Für die leihenden Unternehmen ist die Zeitarbeit also ein ideales Instrument, das all ihren Bedürfnissen entspricht.

2.2.4 Konzentration auf das Kerngeschäft – Outsourcing

Um die Effizienz, Flexibilität und Kostenreduktion von Unternehmen zu steigern, werden teure und nicht rentable Dienstleistungen und Abteilungen vom eigentlichen Unternehmen ausgelagert. Bereiche wie z.B. Produktion, Informationstechnologie (IT), Finanzwesen (Buchhaltung, Lohnverrechnung und Controlling) und Facility Management werden an Spezialisten abgegeben, deren Kerngeschäft (Core-Business) genau diese Sparten abdeckt.

Wirtschaftlich betrachtet bedeutet die Auslagerung für Unternehmen eine Verlagerung von

Fixkosten hin zu variablen Kosten, die somit entscheidende Bestandteile betrieblicher Erfolgsrechnung darstellen. Damit steigt die Kooperation mit externen Partnern, die sich direkt auf die Innovationskraft der eigenen Kernkompetenzen auswirkt. Der Abbau unternehmensinterner Flexibilitätsbarrieren entbindet mittels Outsourcing die Unternehmen von Kompetenzen, die von geringer strategischer Bedeutung sind.²⁵

Durch dieses gezielte und strategische Vorgehen können sich somit große Unternehmen auf ihr eigentliches Kerngebiet konzentrieren. Das „erhoffte Ziel dieser Maßnahmen ist ein möglichst lückenloses und fließendes Zusammenwirken sämtlicher Produktionsfaktoren, um dadurch die bestmögliche Nutzung des eingesetzten Kapitals zu garantieren.“²⁶

2.3 Die Veränderungen in Österreich

Die Globalisierung hat auch in Österreich einen sozialen Wandel sowie politische und wirtschaftsstrukturelle Veränderung mit sich gebracht. Die Politik hat versucht, ihren Einfluss auf soziale Prozesse und wirtschaftliche Veränderungen nicht zu verlieren. Ulrich Beck spricht diesen Aspekt in seinem Buch „Was ist Globalisierung?“ sehr deutlich an, wenn er bemerkt, dass die zentrale Aufgabe der Politik, die rechtlichen, sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen abzustecken, unter denen wirtschaftliches Handeln überhaupt erst möglich und legitim wird, aus dem Blick gerät oder unterschlagen wird.²⁷ In den letzten 40 Jahren hat sich die Rolle des Staates Österreich sowohl als Unternehmer, wie auch als Arbeitgeber verändert, steigende Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Neuentwicklungen von Institutionen und Steuerungsmechanismen für Arbeitslose wurden den globalen ökonomischen und sozialen Prozessen angepasst.

2.3.1 Der Staat - Vom Unternehmer zum Ausverkäufer

Nach dem Zweiten Weltkrieg hatte die österreichische Politik eine entscheidende Rolle als Unternehmer im Staat Österreich eingenommen. Die politischen Parteien ÖVP, SPÖ und KPÖ stimmten überein, einen staatswirtschaftlichen Sektor aufzubauen. Dieser bestand aus der Branchenverstaatlichung von Großbanken, Industrie und der Elektrizitätswirtschaft.

Dieses Vorgehen hatte zu dem damaligen Zeitpunkt das Ziel, eine mögliche Beschlagnahme

²⁵ Vgl. Jasny, Christine: Die Sozioökonomie der Arbeitsvermittlung, 1998, S.15f

²⁶ Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S.176

²⁷ Vgl. Beck, Ulrich: Was ist Globalisierung ?, 1991, S.26f

durch die Besatzungsmächte zu verhindern und einen Schritt in Richtung sozialistischer Gesellschaftsordnung zu gehen. Die verstaatlichten Unternehmen wurden politisch besetzt und gesteuert. Die Leitungsfunktionen in den Staatsbetrieben wurden proporzmäßig unter den regierenden Großparteien SPÖ und ÖVP aufgeteilt. Durch diesen Schachzug hatte die Republik immensen Einfluss auf die Steuerung der österreichischen Wirtschaft und auf die Unternehmenslandschaft.²⁸

Mitte der 1970er Jahre wurde auch Österreich von dem Konjunkturunbruch, ausgelöst durch die weltweite Erdölkrise, erfasst. Die Politik des Austro-Keynesianismus unter der SPÖ-Alleinregierung Bruno Kreiskys versuchte über die verstaatlichten Unternehmen gezielt Einfluss auf die österreichische Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik zu nehmen und somit mögliche Auswirkungen der internationalen wirtschaftlichen Probleme abzufangen.

Kurzfristig konnten die austrokeynesianischen Instrumente, wie antizyklische Investitionsstrategie zur positiven Beeinflussung des wirtschaftlichen Klimas, die Stabilisierung der Löhne und Preise, einkommenspolitische Zurückhaltung der Gewerkschaften sowie eine Hartwährungspolitik die Beschäftigung stabilisieren, langfristig jedoch waren die Probleme mittels staatlicher Beschäftigungspolitik nicht lösbar.²⁹ Probleme, die Mitte der 1980er Jahre zu einer schrittweisen Privatisierungswelle verstaatlichter Unternehmen geführt hatte. Einzelne Staatsbetriebe waren nicht mehr in der Lage positiv zu wirtschaften, teils durch Spekulationsverluste, teils durch fehl gesteuerte Ineffizienz.

Die Österreichische Industrieholding AG (ÖIAG) nahm zu dieser Zeit bei dieser Privatisierungswelle eine Schlüsselrolle ein, um angeschlagene Staatsbetriebe über die Börse zu privatisieren. Als Anteilseigner an den meisten verstaatlichten Betrieben war die ÖIAG für den Verkauf von Anteilen zur Sanierung der angeschlagenen Unternehmen zuständig. Trotzdem musste die Republik Österreich zwischen 1980 und 1992 mehr als 4,4 Milliarden Euro zur Verlustabgeltung zuschießen und mehr als 55.000 Arbeitsplätze wurden abgebaut.

1993 wurde die ÖIAG gesetzlich dazu verpflichtet, als wesentlichen Aufgabenbereich Anteile und Beteiligungen staatlicher Unternehmen abzugeben.³⁰ Durch diese rechtlichen Vorgaben wurde ein Privatisierungsprozess eingeleitet, der bis heute noch anhält. In den letzten drei Jahrzehnten wurde eine Vielzahl ehemaliger Staatsbetriebe über die Börse teil- bzw. voll privatisiert.

²⁸ Vgl. Pelinka, Anton/Rosenberger, Sieglinde: Österreichische Politik, 2003, S.41ff

²⁹ Ebenda, S.43

³⁰ Vgl. <http://www.oeiag.at/hm/oiag/geschichte.htm>, 10.12.2011

Diese teils gelenkte und gezielte Wirtschaftspolitik zeigt klarerweise den Rollenwandel der österreichischen Politik auf. Der Rückzug des Staates Österreich als Unternehmer manifestiert die globale Überzeugung der Wohlstandsmaximierung durch einen möglichst freien und selbstregulierenden Markt. Dieser Rückzug entsprach der gängigen Wirtschaftslehre dieser Zeit. Hierzu ist festzuhalten, dass die Privatisierungen der österreichischen Staatsunternehmen nicht auf den persönlichen Überzeugungen österreichischer Eliten basierten, sondern weltweiten Erkenntnissen ökonomischer Lehre entsprachen. Der renommierte Ökonom und Nobelpreisträger Joseph Stiglitz spricht sich sogar explizit für die Privatisierung von Staatsunternehmen aus. Allerdings gibt „es [...] jedoch einige, wichtige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, bevor die Privatisierung zum Wachstum einer Volkswirtschaft beitragen kann. Die Art und Weise, wie die Privatisierung umgesetzt wird, hat weitreichende Folgen für die Zukunft eines Landes.“³¹

2.3.2 Von der Arbeitsmarktverwaltung zum AMS als Reaktion auf die steigende Arbeitslosigkeit

Die Krisenerscheinungen Anfang der 1980er führten zu steigenden innerstaatlichen Budgetproblemen, sodass die Politik des Austro-Keynesianismus in der zweiten Hälfte der 1980er aufgegeben wurde. Mit dem Rückzug des Staates lag die Arbeitslosigkeit 1980 noch bei ca. 50.000 Personen, diese stieg jedoch innerhalb weniger Jahre rapide an. 1986 lag die Anzahl an arbeitslosen Personen bereits bei 151.000 und verdreifachte sich somit innerhalb von 6 Jahren.³² Seit dem ist die Arbeitslosigkeit trotz stetigen Wirtschaftswachstums kontinuierlich angestiegen und lag zuletzt 2010 bei 251000 Personen.³³

Durch die steigende Arbeitslosigkeit veränderte sich auch das Verständnis der Ursachen von Arbeitsmarktproblemen bei den politischen Akteuren. Einerseits wurde in den 1980ern die steigende Arbeitslosigkeit durch populistische Kampagnen in den Boulevardmedien, denen sich auch politische Akteure aus den Interessensvertretungen und bürgerlichen Parteien anschlossen, als Folge mangelnder Arbeitsbereitschaft der Erwerbslosen aufgefasst. Andererseits wurde durch die steigende Arbeitslosigkeit eine große Anzahl an Defiziten der damaligen Arbeitsmarktverwaltung (AMV) sichtbar. Durch eine Anfang der 1990er Jahre vom Sozialministerium in Auftrag gegebene Studie (Institute für Policy Research 1992) wurde die

³¹ Stiglitz, Joseph: Die Schatten der Globalisierung, 2002, S.71

³² Vgl. Atzmüller, Roland: Aktivierung statt Vollbeschäftigung, in: Hermann, Christop/Atzmüller, Roland: Die Dynamik des österreichischen Modells, 2009, S.136ff

³³ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/arbeitslose_nationale_definition/index.html, 24.01.2012

Ineffizienz und mangelnde Funktionsweise innerhalb der Organisationsstrukturen der AMV aufgezeigt. Diese Defizite äußerten sich in Form der mangelnden Nähe der Arbeitsmarktverwaltung zu den Unternehmen, schlechte Beratung und Betreuung der Arbeitssuchenden, sowie dem hierarchischen Charakter und der fehlenden Selbstbestimmung, um auf regionale Anforderungen und Bedürfnisse besser eingehen zu können.³⁴

Durch das 1994 verabschiedete Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) wurde die AMV aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert und in ein führendes Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts, kurz Arbeitsmarktservice (AMS) transformiert.

Mit der Schaffung des AMS veränderten sich die die zentralen und starren Organisationsstrukturen hin zu einem dezentralen, regionalen und effizienteren Dienstleistungsunternehmen.

Seit 1994 ist das AMS Österreich gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und den Sozialpartnern beauftragt, arbeitsmarktpolitische Beiträge zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit zu leisten.

„Ziel praktisch aller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist es, Arbeitslose zu aktivieren und Ihre Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit unter sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch geeignete Maßnahmen zu sichern und auszubauen und so zur Flexibilität der Arbeitsmärkte beizutragen.“³⁵

Die Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik sind:

- Das Erreichen und Aufrechterhalten der Vollbeschäftigung
- Ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten
- Aktive Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit zu treffen
- Die Transparenz am Arbeitsmarkt zu erhöhen
- Humanressourcen zu entwickeln
- Arbeitslose zu aktivieren
- Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen³⁶

³⁴ Vgl. Atzmüller, Roland: Aktivierung statt Vollbeschäftigung, in: Hermann, Christoph/Atzmüller, Roland [Hg]: Die Dynamik des österreichischen Modells, 2009, S.153ff

³⁵ ebenda, S.135

³⁶ http://www.bmask.gv.at/site/Buergerinnen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik_in_Oesterreich , 05.01.2012

Bei der genauen Betrachtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik wird zwischen aktiver, aktivierender und passiver Arbeitsmarktpolitik unterschieden.

2.3.2.1 Passive Arbeitsmarktpolitik

Sobald Bürger den Status der Arbeitslosigkeit einnehmen, muss dafür Sorge getragen werden, dass der Lebensunterhalt während der Erwerbslosigkeit abgesichert ist. Daher ergreift der Staat Maßnahmen und bietet Leistungen an, um diese Absicherung zu gewährleisten. Darunter fallen Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, bedarfsorientierte Mindestsicherungen, Insolvenzentsgeld sowie finanzieller Transferleistungen.

2.3.2.2 Aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Grundsätzlich sind aktivierende Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik zuzurechnen, diese werden jedoch aus vorgesehenen Mitteln der passiven Arbeitsmarktpolitik finanziert. Zu aktivierenden Maßnahmen zählen das Altersteilzeitgeld, die Lehrlingsausbildungsprämie und Leistungen zur Aus- und Weiterbildung.

2.3.2.3 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Durch den Versuch aktiver Arbeitsmarktpolitik werden gezielte Maßnahmen getroffen, um die Veränderungen und Vorgänge am österreichischen Arbeitsmarkt besser beeinflussen zu können. Diese Maßnahmen sollen vor allem Personen unterstützen, die aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit, mangelnder Sprachkenntnisse, fehlender oder veralteter Qualifikationen, höherem Alter, geistiger oder körperlicher Behinderungen, Wiedereinstieg nach Kindererziehung sowie Sucht Schwierigkeiten haben, in den Arbeitsmarkt wieder einzusteigen.³⁷ Die Ziele aktiver Maßnahmen und deren Umsetzung werden in weiterer Folge im empirischen Teil dieser Arbeit näher untersucht.

Die Wichtigkeit des Instruments der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird in dem nachfolgenden Diagramm aufgezeigt. Die Ausgaben des AMS für die aktive Arbeitsmarktförderung sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen:

³⁷ Vgl. http://www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt/Passive_aktive_und_aktivierende_Arbeitsmarktpolitik, 05.01.2012

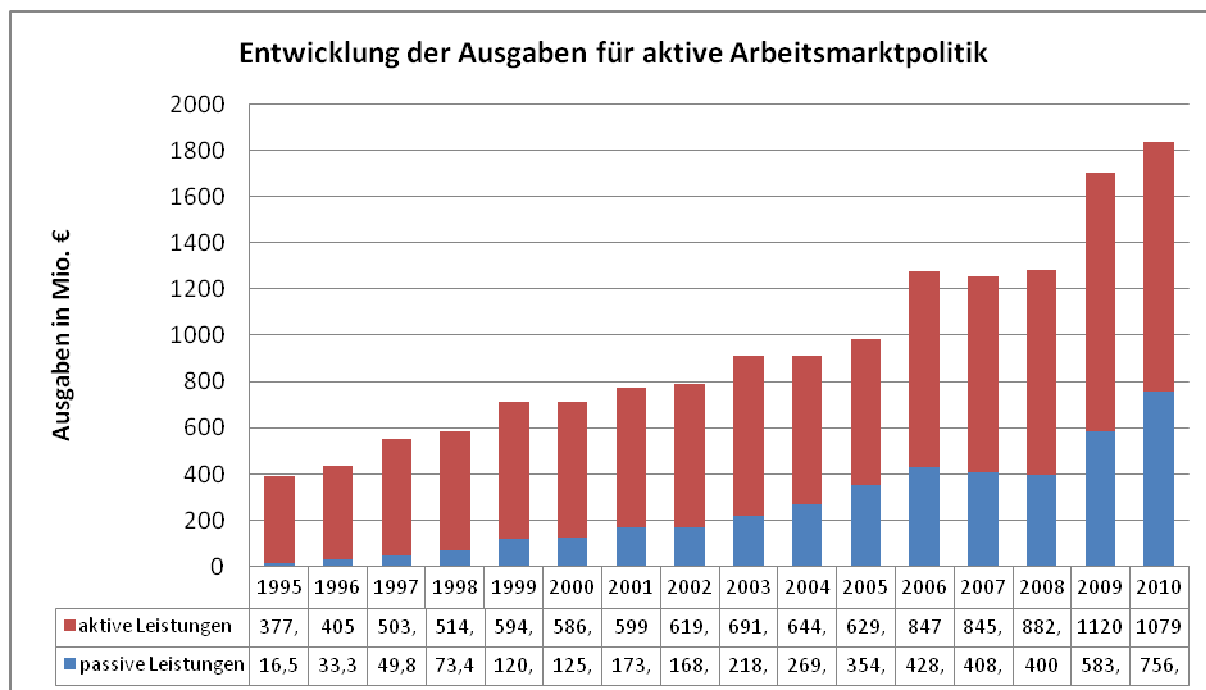


Abb. 1: Entwicklung der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich³⁸

Die Entwicklung der Ausgaben für aktive Leistungen, darunter fallen Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Unterstützungsmaßnahmen zeigt seit 1995 einen geringen Anstieg. Im Gegensatz dazu sind die Ausgaben für passive Leistungen, darunter fallen Arbeitslosengeld, Notstandshilfe sowie bedarfsorientierte Mindestsicherung in den letzten Jahren stärker angestiegen. Besonders auffallend ist, dass die Ausgaben vor allem in den Jahren 2009 und 2010, also während und kurz nach der wirtschaftlichen Krise besonders stark ausgeprägt sind.

2.3.3 Fachkräftemangel

Seit einigen Jahren ist die Thematik des Fachkräftemangels ein entscheidender Faktor in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Um das Wirtschaftswachstum entscheidend voranzutreiben, sind qualifizierte und berufserfahrene Mitarbeiter für den Unternehmensstandort Österreich notwendig. Unternehmen beklagen heutzutage jedoch das Fehlen von entsprechenden Fachkräften, was sehr oft auf ein Ungleichgewicht an vorhandenen und nachgefragten Qualifikationen am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist.

Die Messbarkeit des Phänomens Fachkräftemangel erweist sich als schwierige Aufgabe, dennoch kann man die Problematik an einigen Indikatoren festmachen, um somit Erklärungen für dieses auftretenden Phänomen zu finden.

³⁸ Quelle: AMS Geschäftsbericht 2010, S.45

2.3.3.1 Demographischer Wandel

Die Alterung der Gesellschaft als demographische Veränderung kann als ein Indikator für die zukünftige Verknappung des Arbeitskräfteangebots, und des damit einhergehenden Fehlens von Arbeits- und Fachkräften gesehen werden:

"Die demographische Entwicklung wird sowieso dazu führen, dass wir enorme Probleme haben werden, den richtigen Mitarbeiter zu finden bzw. überhaupt welche zu finden. Da geht es jetzt gar nicht darum, dass man nicht die Richtigen findet, sondern man findet in ein paar Jahren gar keine mehr. 2015 gehen mehr Leute in Pension als in den Arbeitsmarkt eintreten werden."³⁹

Der Rückgang der österreichischen Geburtenrate wirkt sich somit direkt auf den Arbeitsmarkt aus, da es immer weniger junge Menschen geben wird, die bei stetigem Wirtschaftswachstum den Weg ins Erwerbsleben finden und somit das Ausscheiden älterer Menschen aus dem Erwerbsleben kompensieren können.

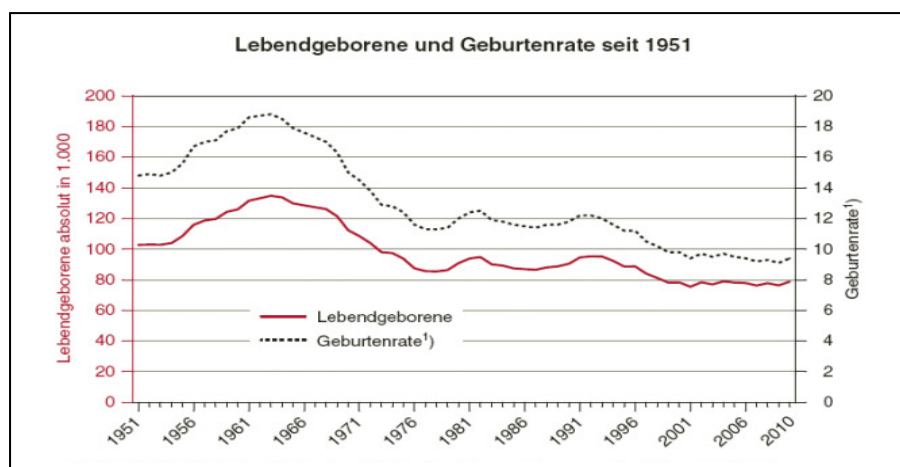


Abb. 2: Lebendgeborene und Geburtenrate seit 1951⁴⁰

Die Geburtenrate in Österreich hatte ihre größte Ausprägung 1963, damals lag die Geburtenrate bei ca. 138.000 Neugeborenen. In den letzten Jahrzehnten reduzierte sich die Anzahl an jährlich Neugeborenen stetig und verzeichnet 2010 nur noch 77.638 Geburten. Im Vergleich dazu zeigt die Entwicklung der Sterberate seit 1951 ein sehr ähnliches Bild. Seit 1969 gibt es einen tendenziellen Rückgang der jährlichen Sterbefälle in Österreich. Lag die

³⁹ Interview mit E. Pichorner, 23.12.2011

⁴⁰ Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/index.html, 12.01.2012

Sterberate 1950 noch bei ca. 85710, so verzeichnet Österreich 2010 eine Sterberate von 77191 Menschen.

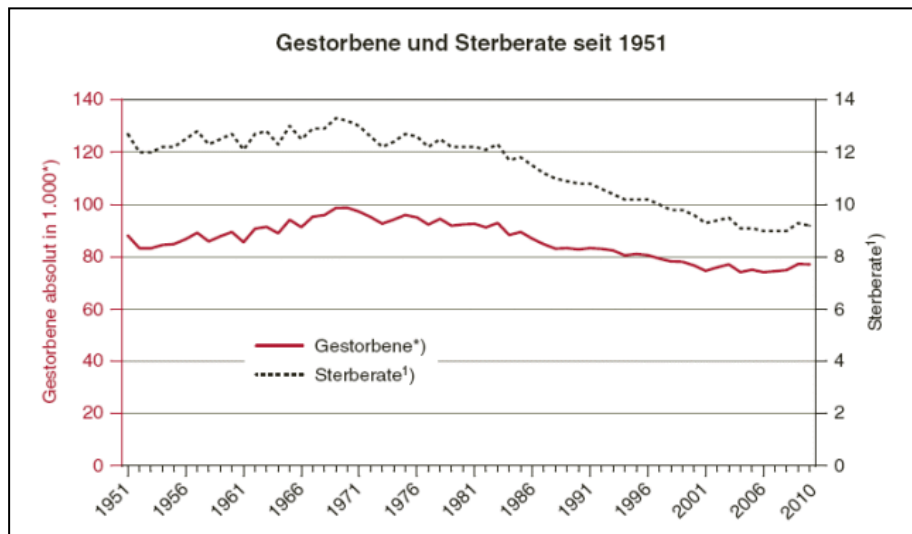


Abb. 3: Gestorbene und Sterberate seit 1951⁴¹

Einerseits bewirken diese Entwicklungen, also ein Rückgang der Geburtenrate bei gleichzeitigem Rückgang der Sterberate eine tendenzielle „Überalterung“ der Bevölkerung, andererseits ergibt dies bei einem stetigen Anstieg der unselbstständig Erwerbstätigen ein unmittelbares Defizit an zukünftigen notwendigen Arbeitskräften, da es weniger Menschen gibt, die ins Erwerbsleben einsteigen werden.

2.3.3.2 Mismatch

Die folgenden Darstellungen beruhen auf einer Studie von Dietmar Paier, Endbericht Fachkräftemangel in der Steiermark, aus dem Jahr 2009.⁴²

Laut D. Paier werden die Ursachen für die Existenz des Mismatches in der Inhomogenität und Instabilität von Angebot und Nachfrage des Arbeitskräfteangebots und den damit verbundenen Informationsunsicherheiten gesehen.

Das Phänomen Fachkräftemangel verweist seiner Ansicht nach grundsätzlich auf eine Situation, in der sich die Besetzung offener Stellen mit geeigneten Bewerbern als zunehmend schwieriger gestaltet. Folgendermaßen beschreibt er dies als Diskrepanz zwischen den Eigenschaften einer zu besetzenden Stelle auf der einen Seite, sowie den Bewerbern auf der

⁴¹ Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/sterbefaelle/index.html, 12.01.2012

⁴² Siehe dazu: Paier, Dietmar: Endbericht Fachkräftemangel in der Steiermark, Wien, 2009, online im WWW unter: http://www.stebep.at/fileadmin/RedFiles/Textfiles/09_03_Studie_Fachkraeftemangel_Endbericht_2009.pdf, 10.01.2012

anderen Seite. Je größer die divergierenden Eigenschaften auftreten, desto schwieriger wird es, dass ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, was zu einer steigenden Wahrscheinlichkeit eines Mismatches führt.

Die häufigsten divergierenden Eigenschaften, die zu einem Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt führen, können in Form eines qualifikatorischen, regionalen, lohnbedingten und informationsdefizitärem Mismatch festgemacht werden.⁴³

Mismatch-Faktoren können in der Regel sehr oft in Kombination miteinander auftreten. D. Paier zeigt dabei Zusammenhänge zwischen dem qualifikatorischen Mismatch in Kombination mit regionalem und globalem Strukturwandel (Standortverlegung, Unternehmensschließung u.v.m.), dem Einsatz neuer Produktionsmethoden sowie Technologieprozessen auf, die dazu führen, dass eine bestehende Arbeitskräftenachfrage durch die vorhandene Qualifikationsstruktur nicht abgedeckt werden kann.

Informationsbedingter Mismatch in weiterer Folge verursacht einerseits Probleme auf Seiten der Bewerber, da Betriebe Ihre Stellenausschreibungen und -anforderungen nicht immer genau spezifizieren. Dieses Informationsdefizit erzeugt bei Bewerbern zumeist andere Vorstellungen hinsichtlich der geforderten Qualifikationen und der Rahmenbedingungen. Im Gegenzug dazu verursacht der informationsbedingte Mismatch erhebliche Diskrepanzen beim Arbeitsmarktservice, wenn es darum geht, geeignete Personen für gemeldete Vakanzen zu vermitteln.

Die Kombination des qualifikatorischen mit dem informationsbedingten Mismatch beeinflusst die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie Aus- und Weiterbildungsangebot, Lohnstrukturen sowie rechtliche Rahmenbedingungen.

Ein lohnbedingter Mismatch liegt dann vor, wenn Lohnerwartungen und Lohnstruktur nicht übereinstimmen. Daraus kann geschlossen werden, dass sich aufgrund der Knappheit bzw. eines Überangebotes an Fachkräften Lohnstrukturen verbessern bzw. verschlechtern können.

⁴³ Vgl. Paier, Dietmar: Endbericht Fachkräftemangel in der Steiermark, Wien, 2009, S.23ff

2.3.3.3 Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung wird heute für Menschen immer wichtiger, wenn es um die aktive Partizipation am Arbeitsmarkt geht. „Mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes steigt auch der Weiterbildungsbedarf.“⁴⁴

Der unaufhaltsame Technologieprozess zwingt Unternehmen sich ständig neu anzupassen, ihre Mitarbeiter durch betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für neue Aufgaben vorzubereiten.

Erich Pichorner, Geschäftsführer von Manpower Österreich erklärt, weshalb gerade heute die Qualifizierung der Mitarbeiter eine immer größere Rolle spielt:

„Österreich ist ja kein Land der arbeitsintensiven Produktion, sondern der kapitalintensiven. Hier wird die Entwicklung und Forschung die Zukunft sein. [...] Das heißt, es wird in Österreich keine Firmen mehr geben, wie z.B. Magna, die noch in den 80er Jahren Produktionsstätten aufgebaut haben, wo sie, ich weiß nicht, wie viele 100 Hilfsarbeiter drinnen haben. Sondern es wird eher darum gehen, neue Produkte aufzubauen und dazu braucht man qualifizierte Leute. Das heißt, auch der Hilfsarbeiter, der dort arbeitet, muss Deutsch können, muss gewisse Grundrechnungsarten beherrschen, muss besser gebildet sein, als der Hilfsarbeiter von vor 20, 30 Jahren.“⁴⁵

Die wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen, also der Rückgang des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes und der damit verbundene Anstieg des Dienstleistungssektors sind Indikatoren, dass es in Zukunft zu einem Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt kommen wird.

Somit ist es von großer Wichtigkeit, dass sich Menschen durch qualifizierte Weiterbildung das neue Wissen und die notwendigen Fertigkeiten aneignen, um die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes abdecken zu können.

⁴⁴ Zellmann, Peter: Die Zukunft der Arbeit, 2010, S.261

⁴⁵ Interview mit E. Pichorner, 23.12.2011

2.4 Zwischenresümee

Die Privatisierung staatlicher Unternehmen und die Veränderungen des österreichischen Arbeitsmarktes sind deutliche Indikatoren für die Ökonomisierung der Gesellschaft und des Staates Österreich. Mit der Privatisierung zahlreicher, staatlicher Betriebe definierte der österreichische Staat seine Rolle neu als Unternehmer und minimierte damit seine Möglichkeiten, Einfluss auf große Bereiche der österreichischen Gesellschaft auszuüben. Diese Privatisierungswelle brachte somit eine Revitalisierung der Börse und einen Übergang zu einer vermehrt orientierten Shareholder-Value-Orientierung mit sich.⁴⁶ Dies alles in einer weltweiten Atmosphäre finanzpolitischer Euphorie, in der die zahlreichen Erfahrungen vorangegangener Wirtschaftskrisen einfach nicht wahrgenommen wurden.

Die neoliberale Wirtschaftspolitik in Österreich provoziert Bruchlinien in der politischen Landschaft seit Mitte der 1980er Jahre.⁴⁷ Gab es Mitte der 1970er Jahre noch Vollbeschäftigung, ist man heute nach wie vor mit steigender Arbeitslosigkeit, Auflösung traditioneller Bindungen sowie atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert. Die Politik hat sich den neoliberalen Wettbewerbsstrukturen der Globalisierung ausgeliefert und meinte, nur noch reagieren anstatt agieren zu können.

Seit 1994 versucht der Staat mit aktiver Arbeitsmarktpolitik auf die steigende Arbeitslosigkeit sowie auf die Flexibilisierung und die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren.

Die Unternehmen sehen sich aus denselben Gründen - globaler Konkurrenzdruck und absolute Gewinnmaximierung - gezwungen, auch in Österreich jahrzehntelang etablierte Standards aufzulösen. Begründet wird der Abbau intraunternehmerischer Sozialleistungen, wie die Einstellung der Auszahlung von Erfolgsprämien, Auflösung von Sportstätten und dergleichen mehr, mit dem stetigen Konkurrenzdruck durch den Weltmarkt, durch den Druck der Börsen und Aktionäre. Es ist eine Folge neoliberaler Wirtschaftslehre, dass humane und soziale, nicht einmal nachhaltige Faktoren nicht mathematisch in Geldwerte berechenbar und damit nicht als Erfolgsfaktoren messbar sind.

Dennoch ist der Druck auf die Unternehmen, ihre Kosten kontinuierlich zu senken, gestiegen. Die Fähigkeit, Kosten, egal welcher Art, zu minimieren, wird als Erfolg des Managements gewertet. Da die Personalkosten zu den sehr hohen und zu den geschützten Kostenfaktoren – zumindest in Hochlohnländern wie Österreich – zählen, haben Großunternehmen, in

⁴⁶ Vgl. Hermann, Christoph /Atzmüller, Roland: Die Dynamik des österreichischen Modells, 2009, S.9

⁴⁷ Vgl. Pelinka, Anton/Rosenberger, Sieglinde: Österreichische Politik, 2003, S.35

Kooperation mit der Politik, nach Instrumenten gesucht, um ihrem Funktionieren und den Vorgaben des Managements gerecht zu werden. Die Zeitarbeit ist ein solches Instrument. Wie die folgende Analyse zeigt, ist sie ein Instrument, welches den Anforderungen der Unternehmen weitgehend entspricht. Zeitarbeit ermöglicht den Unternehmen zumindest, Stellen mit niedrigem bis mittlerem Qualifikationsniveau flexibel, kostengünstig und anspruchsfrei zu besetzen, für einen Zeitraum, den das leihende Unternehmen bestimmt.

Die Globalisierung hat sich auf die arbeitende Bevölkerung Österreichs tendenziell negativ ausgewirkt. Zahlreiche Stellen, gerade in der produzierenden Industrie, wurden in Staaten mit niedrigerem Lohnniveau transferiert. Der Kostendruck wurde von den Unternehmen an die Bevölkerung weitergereicht.

Damit ist die Chance für Bürger gesunken, gut bezahlte Stellen zu bekommen. Nun sind das Einkommen und die Position im Arbeitsleben, Merkmale des gesellschaftlichen Status. Dieser Status ist faktisch die Grundlage, um sich im politischen System Österreichs zu etablieren. Damit fehlt dieser zunehmend wachsenden Bevölkerungsschicht die Möglichkeit, sich demokratisch zu artikulieren und damit aktiv auf ihre gesellschaftliche Situation einzuwirken.

Ein Beispiel als Reaktion auf den Druck der Globalisierung ist das Arbeitsmodell der Arbeitskräfteüberlassung, kurz Zeitarbeit.

Zeitarbeit ist für die österreichische Bevölkerung eine Alternative, um wieder Zugang in die österreichische Wirtschaft zu finden, wenn auch nur selten langfristig.

Die Zeitarbeit als Arbeitsmodell und Branche entwickelte sich als Antwort auf die lange unterschätzten, problematischen Folgen der wirtschaftlichen Globalisierung. Sie ist ein Kompromiss, um den Aufgaben des Staates, insbesondere der Finanzierung der Sozialsysteme, den Anforderungen der Unternehmen und den Bedürfnissen der österreichischen Bevölkerung nach Arbeit gerecht zu werden.

Um zukünftig konkurrenzfähig zu bleiben, müssen vor allem flexible und qualitative Arbeitsmodelle geschaffen werden, die sowohl rechtlich wie auch sozial verträglich sind. Im nächsten Kapitel soll das Phänomen Zeitarbeit näher vorgestellt werden.

3. Zeitarbeit - Arbeitskräfteüberlassung

Die folgenden Kapitel beschäftigen sich mit der Arbeitsform Zeitarbeit. Da die Zeitarbeit ein sehr komplexes und umfassendes Gebiet darstellt ist es wichtig, die historischen Hintergründe näher zu beleuchten, die gängigsten Begriffe genauer zu erläutern und die Entwicklung der Zeitarbeit zu analysieren.

3.1 Die Geburtsstunde der Zeitarbeit

Das Geburtsjahr der Zeitarbeit lässt sich auf das Jahr 1948 zurückführen. Die amerikanischen Rechtsanwälte Elmer L. Winter und Aaron Scheinfeld suchten einen qualifizierten Ersatz für ihre erkrankte Sekretärin. Relativ rasch erkannten die beiden Juristen, dass die Suche nach geeigneten Mitarbeitern einerseits an fehlenden Strukturen, andererseits an nicht vorhandener Erfahrung scheiterte. Dieses Schlüsselerlebnis veranlasste sie 1948 die *Manpower Inc.* zu gründen, die den Personalbedarf für kurzfristige Ausfälle bzw. Mehrbelastungen zur Verfügung stellte sowie für die Vermittlung von qualifiziertem Personal zuständig war.⁴⁸

Mitte der 1950er Jahre gelangte die Zeitarbeit nach Europa. 1957 führte eine ausbrechende Grippeepidemie in vielen Unternehmen zu Personalengpässen. Daraufhin gründete der Schweizer Unternehmer Henri-Ferdinand Lavanchy das *Bureau d'occupation provisoire temporaire*, die erste Personalvermittlungsagentur in Europa.⁴⁹

1962 gründete die Firma *Unitas-Personal* das erste Überlassungsunternehmen in Österreich.⁵⁰ In weiterer Folge ist die Entwicklung die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich auf die Notwendigkeit für die Tourismusbranche zurückzuführen. Damals wurden private Unternehmen gegründet, die sich auf die kurzfristige Zurverfügungstellung von Personal bei Ausfall durch Krankheit oder Urlaub spezialisierten. Sehr rasch erkannte auch die österreichische Wirtschaft den Vorteil der Zeitarbeit und trug damit wesentlich zu ihrem Wachstum bei.⁵¹

⁴⁸ Vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit, 2004, S.13

⁴⁹ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Henri-Ferdinand_Lavanchy, 17.12.2011

⁵⁰ Vgl. Geppert, Walter: Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung, 1978, S.40

⁵¹ Vgl. Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S.19

3.2 Kurzer historischer Abriss der Zeitarbeit in Österreich – von den Anfängen zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Die heute negativ konnotierten Begriffe zur Arbeitskräfteüberlassung wie „Leasingbude“, „Sklaventreiber“, „Menschenhandel“ u.v.m. haben natürlich ihren Ursprung. Dieser findet sich in den späten 1970er und frühen 1980er Jahren wieder, als es speziell für die Zeitarbeit in Österreich noch kein gesetzliches Regulativ gab.

Damals fanden sich gesetzliche Regelungen betreffend der Zeitarbeit lediglich im Arbeitsmarktförderungsgesetz (in Kraft seit 1969) als auch im Ausländerbeschäftigungsgesetz (in Kraft seit 1975).⁵² Für überlassene Arbeitnehmer galten damals andere Arbeitsbedingungen als für Stammarbeitnehmer. In dieser Phase existierten Personalbereitsteller, die weder an ihre Pflichten als Arbeitgeber noch an soziale Standards zu denken schienen. Nicht angemeldete bzw. nicht sozial versicherte Zeitarbeiter, ungesetzliche beziehungsweise gar keine Dienstverträge sowie prekäre Tätigkeitsfelder ermöglichten vor allem einigen Zeitarbeitsfirmen unlautere Wettbewerbsvorteile und stellten somit ein arbeits- und sozialpolitisches Ungleichgewicht her.⁵³

Diese Umstände waren damals die Grundlagen für Gewerkschaften und Arbeiterkammern, um für ein Verbot der Zeitarbeit einzutreten. Die Sozialpartner sahen jedoch ein, dass aufgrund der wachsenden Nachfrage der Wirtschaft nach Zeitarbeitern (Mitte der 1980er Jahre belief sich der Anteil von überlassenen Arbeitskräften in Unternehmen den Schätzungen nach bereits auf 6000-7000⁵⁴) ein Verbot ausgeschlossen war.

Sowohl der Umstand der wachsenden Nachfrage der Wirtschaft nach Zeitarbeitern als auch die fehlenden gesetzlichen Rahmenbedingungen veranlassten den Gesetzgeber 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) zu erlassen.⁵⁵

3.3 Die rechtlichen Grundlagen der Zeitarbeit

Die folgenden Kapitel befassen sich mit dem AÜG und dem Arbeitskräfteüberlassung Kollektivvertrag. Die wichtigsten Begriffsbestimmungen und Regelungen sollen dabei kurz zusammengefasst werden.

⁵²Vgl. Talos, Emmerich: Atypische Beschäftigung, 1999, S.269f

⁵³ Vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit, 2004, S.25

⁵⁴ Vgl. Talos, Emmerich: Atypische Beschäftigung, 1999, S.270

⁵⁵ Vgl. Tomandl, Theodor: Arbeitskräfteüberlassung, 2010, S.3

3.3.1 Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG

Durch den Erlass des AÜG im Jahr 1988 wurden sowohl die Rechte der Zeitarbeiter gestärkt wie auch die Pflichten der Beschäftiger genauer definiert. Das AÜG regelt die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsüberlassung an Dritte.⁵⁶ Theodor Tomandl beschreibt es mit seiner praktischen Kurzformel noch etwas abstrakter, indem er bemerkt: „Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG liegt vor, wenn ein Betriebsinhaber Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen in seinem Betrieb für betriebseigene Aufgaben einsetzt, die sich zu dieser Arbeitsleistung einem anderen gegenüber verpflichtet haben.“⁵⁷

Zweck des AÜG nach § 2 ist es, den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, und die Regelung der Arbeitskräfteüberlassung zur Vermeidung arbeitsmarktpolitischer nachteiliger Entwicklungen zu gewährleisten.⁵⁸

Die Arbeitskräfteüberlassung beschreibt eine Form einer Dreiecksbeziehung, die nach §3 AÜG aus einem Beschäftiger, einem Überlasser und einer Arbeitskraft besteht.

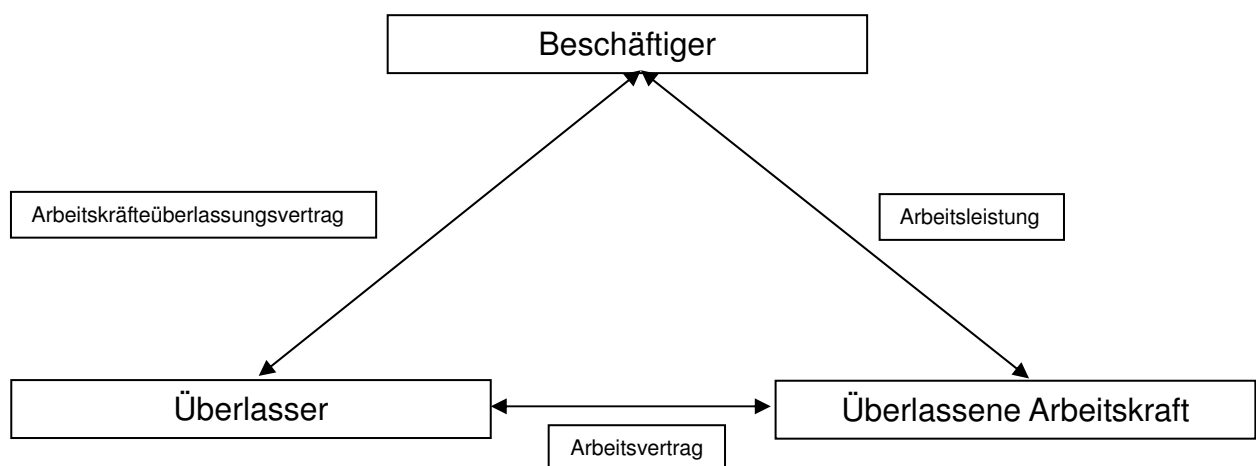


Abb. 4: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung

⁵⁶ Vgl. <http://www.jusline.at/index.php?cpid=ba688068a8c8a95352ed951ddb88783e&lawid=99&paid=1#>, 16.12.2011

⁵⁷ Tomandl, Theodor: Arbeitskräfteüberlassung, 2010, S. 13

⁵⁸ Vgl. <http://www.jusline.at/index.php?cpid=ba688068a8c8a95352ed951ddb88783e&lawid=99&paid=2>, 16.12.2011

Überlasser - Zeitarbeitsunternehmen

„Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.“⁵⁹

Unter Überlasser versteht man Unternehmen, die über die Konzession zur gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung verfügen. Die Stichtagserhebung vom Juli 2011 hat ergeben, dass aktuell 1952⁶⁰ Arbeitskräfteüberlasser in diesem Gewerbe tätig sind.

Beschäftiger - Unternehmen

„Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.“⁶¹ Ein Beschäftiger kann somit jedes Unternehmen sein, das die Arbeitskraft eines Überlassers in Anspruch nimmt und diesen im eigenen Unternehmen einsetzt.

Arbeitskraft – Arbeit-/Dienstnehmer

„Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen.“⁶² Jede juristische Person, die mit einem Überlasser einen Dienstvertrag abgeschlossen hat, fällt damit in diese Kategorie und wird somit zum Arbeit- bzw. Dienstnehmer.

Nach § 10 haben Arbeitnehmer Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, welches mindestens einmal im Monat auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Damit soll die gehaltliche Gleichstellung von Zeitarbeitern zu vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigerbetrieb gewährleistet sein.

Zeitarbeitsunternehmen dürfen nach § 12 Mitteilungspflichten Arbeitskräfte nicht willkürlich an Unternehmen überlassen. Der so genannten § 12 Zettel beinhaltet den Namen des Beschäftigers, die Art der Tätigkeit, den Kollektivvertrag des Beschäftigerunternehmens, das Entgelt sowie die Anzahl der zu leistenden Wochenstunden.

Die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte wird durch § 13 (4) Aufzeichnungen genau festgehalten. Jeder Überlasser hat einmal jährlich zum Stichtag Ende Juli die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Arbeiter und

⁵⁹ AÜG §3(2): http://www.jusline.at/3_Begriffsbestimmungen_AUeG.html, 16.12.2011

⁶⁰ Vgl. https://akupav.eipi.at/akupav/2011/Er1%C3%A4uterungen_2011.pdf, 12.12.2011

⁶¹ AÜG §3(3): http://www.jusline.at/3_Begriffsbestimmungen_AUeG.html, 16.12.2011

⁶² AÜG §3(4): http://www.jusline.at/3_Begriffsbestimmungen_AUeG.html, 16.12.2011

Angestellten, Anzahl der Beschäftiger sowie die Anzahl der laufenden Überlassungen gegliedert nach ihrer bisherigen Dauer der zuständigen Gewerbebehörde zu übermitteln.

Einerseits kann durch diese Aufzeichnungspflicht jedes Zeitarbeitsunternehmen auf die Richtigkeit und Vollständigkeit ihrer Angaben verifiziert werden, andererseits bildet diese jährliche „Stichtagserhebung“ eine Grundlage für Prognosen und Trendvorhersagen für den Wirtschaftssektor Arbeitskräfteüberlassung.

3.3.2 Der Arbeitskräfteüberlassung Kollektivvertrag

Die Wichtigkeit eines eigenen Kollektivvertrages für die AKÜ ergab sich Anfang der 1990er Jahre. 1993 forderte die Gewerkschaft erstmals einen Kollektivvertrag für Leiharbeiter, um eine Reihe von Problemfeldern und Schwächen, verursacht durch die mangelnde Präzisierung des AÜG, zu beseitigen. Aufgrund der Forderung seitens der Überlasser nach einer Überlassungsbefugnis für Ausländer und einer Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes wurden die Verhandlungen abgebrochen. Eine Aufklärungs- und Informationskampagne seitens des ÖGB für die Zeitarbeitskräfte Ende der 1990er Jahre hatte eine Flut von Prozessen zur Folge, die sich groß teils auf § 10 AÜG Ansprüche der Arbeitskraft (Regelung der Entgeltfestsetzung) bezogen.⁶³ Der Anspruch der Arbeitnehmer auf Nachzahlung der Differenz zwischen dem erhaltenen und dem gebührenden ortsüblichen Entgelt endete in den meisten Fällen mit Zusprüchen.⁶⁴

Die gegensätzlichen Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite setzten sich bis 2001 fort, am 7. Juni 2001 wurden die KV AÜ Verhandlungen durch Vertreter der gewerkschaftlichen Seite (Gewerkschaft Metall-Textil) und die Vertreter der Arbeitgeberseite wieder aufgenommen. Nach einer Einigung zu verschiedenen strittigen Themenkomplexen wurde der Kollektivvertrag für das Gewerbe AKÜ im Jänner 2002 unterzeichnet.⁶⁵

⁶³ Vgl. Wroblewski, Angela: Leiharbeit in Österreich, 2001, S. 12 ff

⁶⁴ Vgl. Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, 2003, S.26

⁶⁵ Vgl. ebenda, S.26

In Abschnitt IX KV AÜ werden Mindestlöhne, Überlassungslöhne und Stehzeiten⁶⁶ für überlassene Arbeitskräfte geregelt. Während der Dauer einer Überlassung als auch in überlassungsfreien Zeiten (Stehzeiten) darf der zu zahlende Mindestlohn den Mindestlohn des KV AÜ nicht unterschreiten.⁶⁷ Weiters ist in Abschnitt IX/3 die Entgeltfrage für überlassene Arbeitskräfte auf den im Betrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn klar definiert.

In Abschnitt IV/3 KV AÜ werden die Kündigungsfristen geregelt. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht wegen Ende eines Arbeitsverhältnisses kündigen. Die Kündigung darf frühestens am fünften Tag der Stehzeit erfolgen – entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam.⁶⁸

Mit dem KV AÜ wurde somit eine vertragliche Basis geschaffen, die die Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich nachhaltig geprägt hat. Diese Entwicklung soll im nächsten Kapitel näher erläutert werden.

3.4 Das Verhältnis zwischen Überlasser, Beschäftiger und Arbeitskraft

Zwischen der Arbeitskraft und dem Überlasser wird ein unbefristetes Dienstverhältnis mittels Dienst-/Arbeitsvertrag geschlossen. Im Regelfall gilt ein Probemonat vereinbart. Die Arbeitskraft ist somit Dienstnehmer des Überlassers.

Arbeiter werden in Form eines Lohnes bezahlt, Angestellte beziehen ein Gehalt. Die Entlohnung richtet sich dabei nach dem Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser beziehungsweise nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes. Im Regelfall ist der kollektivvertragliche Lohn heranzuziehen, der für die überlassene Arbeitskraft eine Besserstellung gewährleistet.⁶⁹

Der Überlasser darf die Arbeitskraft nach §2 (2) AÜG nicht wahllos an ein Beschäftigerunternehmen überlassen. Die im AÜG geregelten Mitteilungspflichten an den Arbeitnehmer seitens des Überlassers werden im so genannten § 12 – Zettel festgehalten.

⁶⁶ Unter Stehzeit wird jener Zeitabschnitt verstanden, die eine überlassene Arbeitskraft zwischen zwei Überlassungen hat.

⁶⁷ Vgl. KV AÜ Abschnitt IX/1

⁶⁸ Vgl. KV AÜ Abschnitt IV/3

⁶⁹ Vgl. KV AÜ Abschnitt IX/3

Dieser beinhaltet den Ort der Beschäftigung, die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung, die voraussichtliche Arbeitszeiteinteilung, das Entgelt für die Überlassung sowie die sinngemäße Einstufung in den Kollektivvertrag.

Überdies hinaus ist der Überlasser verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, „sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten nicht einhält.“⁷⁰

Zwischen Überlasser und Beschäftigter werden vertragliche Vereinbarungen betreffend des zu zahlenden Stundensatzes für die Arbeitskraft und die Dauer der Überlassung getroffen. Im Regelfall sind Stundensätze zwischen Überlassern und Großunternehmen bereits ausverhandelt (Rahmenverträge). Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) werden diese je nach Bedarf im Einzelfall bestimmt. Ein Wesensmerkmal der Arbeitskräfteüberlassung ist daher, dass der Beschäftigte nur jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde der überlassenen Arbeitskraft bezahlt.

Nachdem zwischen dem Überlasser und dem Beschäftigter alle wichtigen Punkte betreffend des zu zahlenden Stundensatzes und der Dauer der Überlassung geklärt sind, wird die Arbeitskraft zum vereinbarten Zeitpunkt an das Beschäftigterunternehmen entsannt.

Während der Überlassung besteht zwischen dem Beschäftigterunternehmen und der überlassenen Arbeitskraft keine rechtliche, sondern nur eine faktische Beziehung.⁷¹

Um den Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten, obliegen für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigters die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftigter.⁷²

Die überlassene Arbeitskraft hat für die Dauer der Überlassung die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.

⁷⁰ AÜG §6(4), http://www.jusline.at/6_Arbeitnehmerschutz_AUeG.html, 16.12.2011

⁷¹ Vgl. Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S.29

⁷² AÜG §6(3), http://www.jusline.at/6_Arbeitnehmerschutz_AUeG.html, 16.12.2011

3.5 Zahlen zur Zeitarbeit in Österreich

Dass die Zeitarbeit zu einem stark wachsenden und expandieren Wirtschaftszweig zählt, wird im folgenden Kapitel aufgezeigt. Kaum eine andere Branche kann in den letzten Jahren mit einem derart großen Zuwachs aufwarten.

3.5.1 Die Entwicklung der Zeitarbeit seit 2002

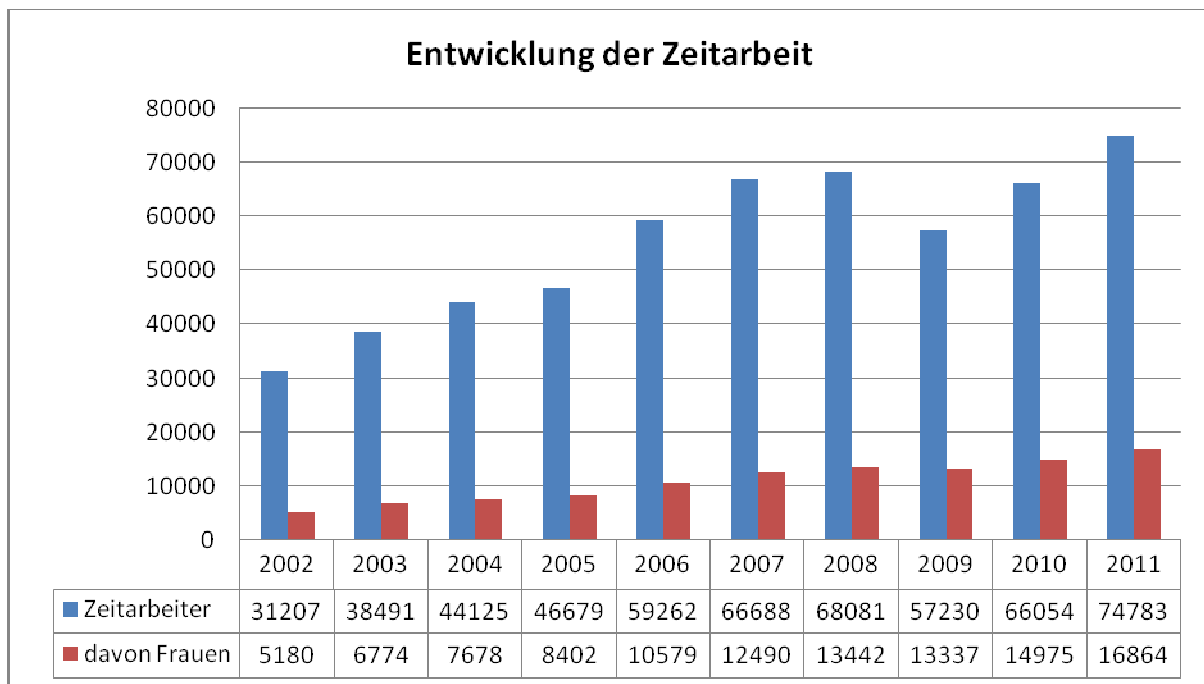


Abb. 5: Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich, jeweils am Stichtag 31.7.⁷³

Bei der Stichtagserhebung im Juli 2011 waren 74.783 Personen als überlassene Arbeitskräfte beschäftigt. Das bedeutet, dass aktuell 2,29% aller unselbstständig beschäftigten Arbeitern und Angestellten in Österreich als Zeitarbeiter tätig sind.⁷⁴

Die Zeitarbeitsbranche wuchs in den letzten Jahren im Durchschnitt um ca. 10% pro Jahr. Waren es 2002 noch 31.207 überlassene Arbeitskräfte, prognostiziert die Firma Interconnection Marketing und Information Consulting für die Branche, dass die Zahl der

⁷³ Quelle: <https://akupav.eipi.at/akupav/>, 12.12.2011

⁷⁴ In diesem Zusammenhang ist jedoch anzumerken, dass bei der Stichtagserhebung der IST-Zustand der ausübenden überlassene Arbeitskräfte und nicht die Gesamtzahl aller in einem aufrechten Dienstverhältnis stehenden Zeitarbeiter angegeben wird. So gesehen kann davon ausgegangen werden, dass die eigentliche Anzahl an Zeitarbeitern deutlich höher ausfällt, da die Stichtagserhebung zur Haupturlaubszeit 31.07. durchgeführt wird.

Zeitarbeiter bis 2014 jährlich um 10% auf 99.500 Beschäftigte wachsen wird.⁷⁵

Die Arbeitskräfteüberlassung ist eine stark Männer dominierte Branche, in den aktuellen Erhebungen sind 16.864 Frauen als überlassene Arbeitskräfte angeführt, dies entspricht ca. 22,5 % der Gesamtanzahl der derzeit überlassenen Arbeitskräfte.

Grundsätzlich verzeichnet die Branche einen stetigen Zuwachs, im Falle einer veritablen Rezession wie 2008 und 2009 jedoch schrumpfte der Zeitarbeitsmarkt innerhalb von 12 Monaten um 26,8%.⁷⁶

3.5.2 Die unterschiedliche Entwicklung von Arbeitern und Angestellten in der Arbeitskräfteüberlassung

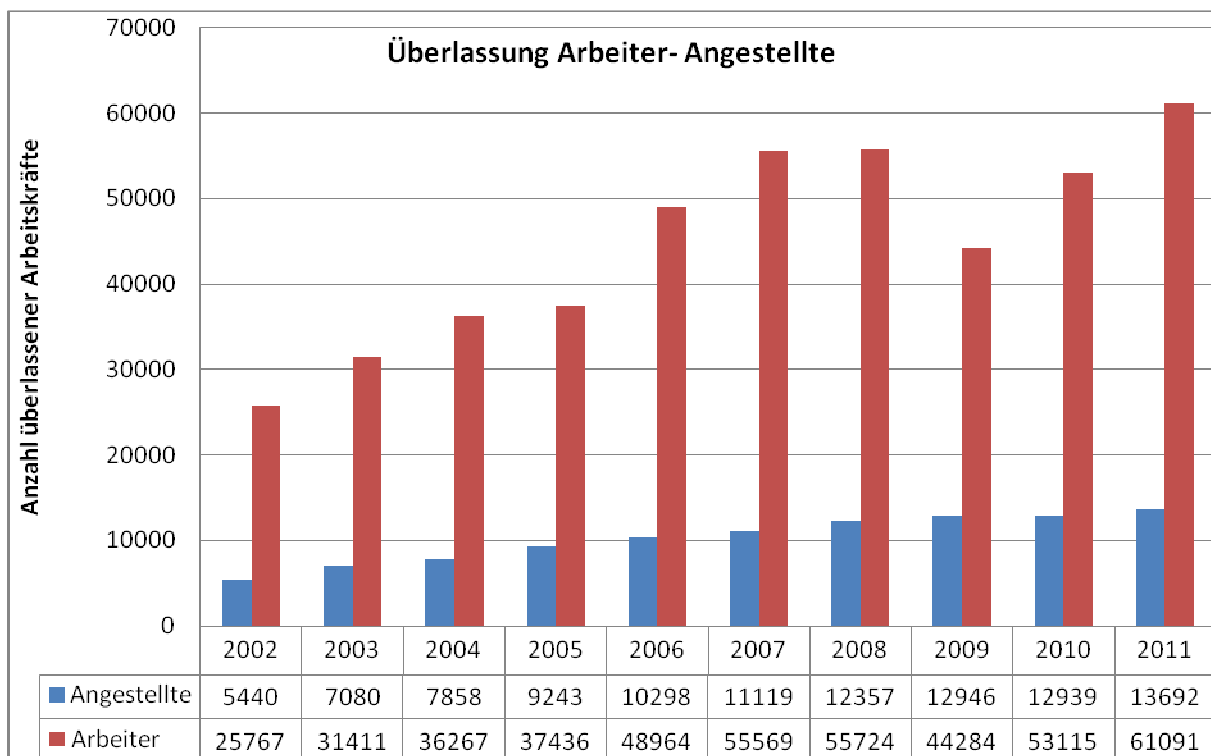


Abb. 6: Entwicklung überlassener Arbeiter und Angestellte⁷⁷

Obwohl die Arbeitskräfteüberlassung seit Ihrem Beginn sehr stark auf die Überlassung von Arbeitern ausgerichtet war, zeigen die Tendenzen der letzten Jahre ebenso einen deutlichen Anstieg der überlassenen Arbeitskräfte im Angestelltenverhältnis an. Aktuell sind in

⁷⁵ Vgl. http://www.interconnectionconsulting.com/data/de/press_img/2011-11-16-12-15-44-Pressokonferenz%20ZA%20in%20A%20Chart%201.jpg , 11.12.2011

⁷⁶ Vgl. <http://www.interconnectionconsulting.com/index.php?lang=de&presse=21>, 11.12.2011

⁷⁷ Quelle: <https://akupav.eipi.at/akupav/>, 12.12.2011

Österreich 13.692 Personen als Angestellte in einem Beschäftigerunternehmen im Einsatz, dies entspricht einem Anteil von 18,3% aller überlassenen Arbeitskräfte.

Interessanterweise war ein enormer Rückgang 2008/2009 lediglich bei den Arbeitern sehr stark ausgeprägt, die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte im Angestelltenverhältnis blieb in dieser Phase relativ stabil bzw. konnte keinen vergleichbaren starken Rückgang verzeichnen.

3.5.3 Überlassung nach Sparten

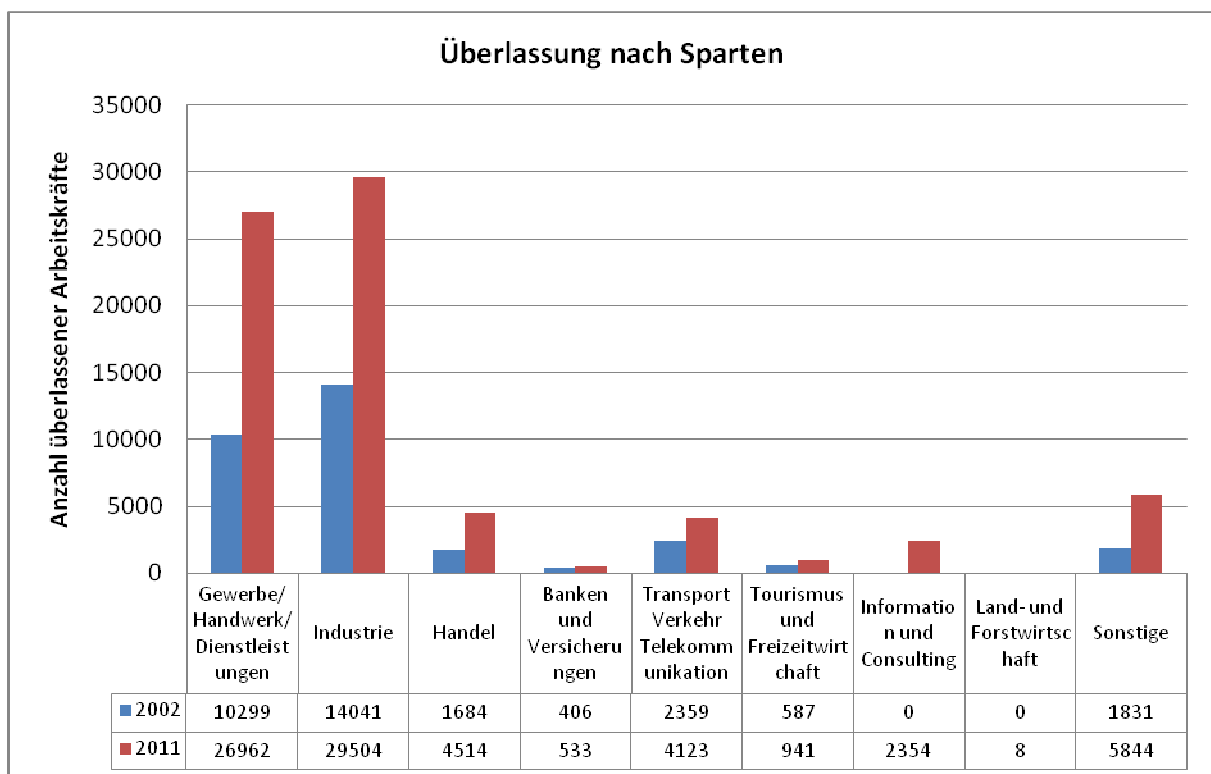


Abb. 7: Überlassung nach Sparten⁷⁸

Die Analyse nach Wirtschaftssparten von 2002 bis 2011 hat ergeben, dass die Überlassung in den Sparten Industrie und Handwerk/Gewerbe/Dienstleistungen seit jeher überwiegend stark ausgeprägt war und ist. 2002 waren insgesamt 24.340 Arbeitskräfte in diesen zwei Sparten überlassen, dies entsprach einem Anteil von ca. 80% aller eingesetzten Zeitarbeiter. Bei der Stichtagserhebung 2011 waren 56.466 bzw. 75,5% aller überlassenen Arbeitskräfte in diesen beiden Sparten im Einsatz. Diese Tendenz der letzten 10 Jahre zeigt auf, dass es eine leichte prozentuelle Verschiebung diesbezüglich an überlassenen Arbeitskräften nach unten gibt, sich die Gesamtanzahl jedoch um den Faktor 2,32 erhöht hat.

⁷⁸ Quelle: <https://akupav.eipi.at/akupav/>, 12.12.2011

Die Sparten Handel, Banken und Versicherungen sowie Sonstige verzeichnen ebenfalls einen Anstieg in den letzten 10 Jahren, nehmen jedoch in der Gesamtbetrachtung eine eher untergeordnete Rolle ein. Für die Sparte Information und Consulting gibt es aus dem Jahr 2002 keine Daten und kann daher nicht zum Vergleich herangezogen werden.

3.5.4 Überlassungsdauer

Eine weitere Untersuchung der vorliegenden Daten des BMASK zeigt eine eindeutige Trendumkehr in Bezug auf die Überlassungsdauer von überlassenen Arbeitskräften. Ein Datenvergleich der letzten zehn Jahre zeigt, dass sich die Länge der Überlassungsdauer sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte deutlich erhöht hat.

3.5.4.1 Überlassungsdauer Arbeiter

Die Überlassungsdauer für Arbeiter fiel 2002 stetig in den Monaten 1 bis 12 und verzeichnete bei einer Überlassung von über 12 Monaten einen leichten Anstieg und lag bei 13,49%. Im Vergleich dazu zeigt die Entwicklung von 2011, dass die Überlassungsdauer bei Arbeitern im Zeitraum 1 bis 12 Monate tendenziell abfällt, jedoch Überlassungen über 12 Monate im Verhältnis zu 2002 bedeutend höher sind und aktuell bei 26,4% liegen.

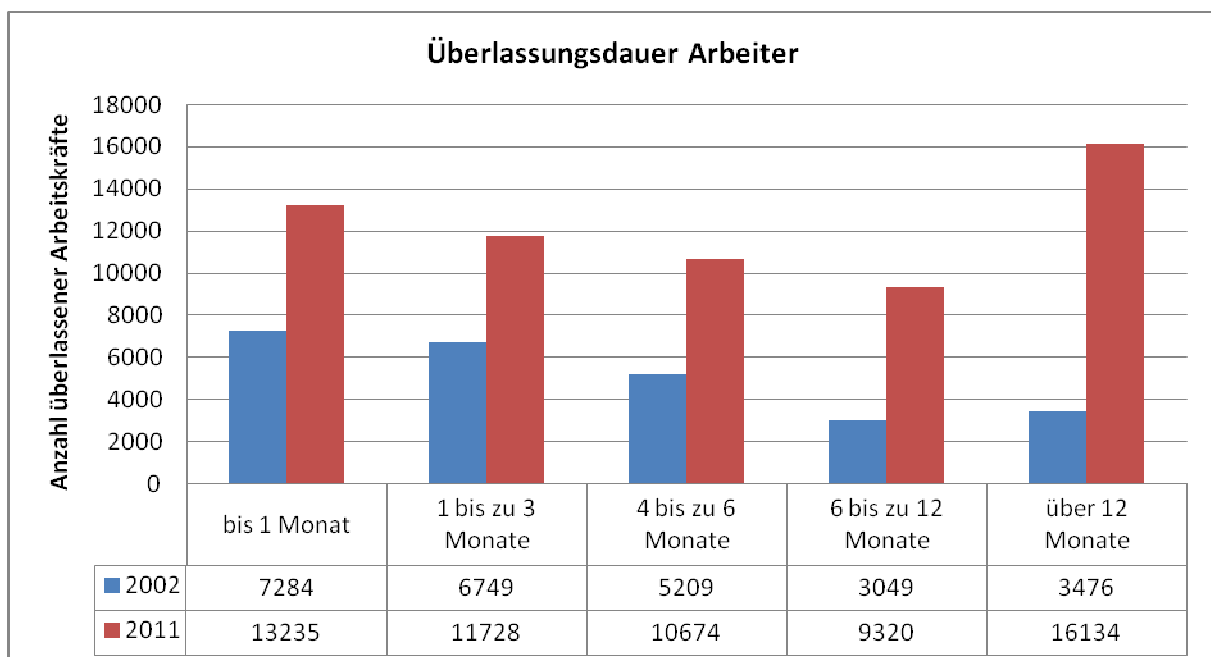


Abb. 8: Dauer der Überlassung Arbeiter – Vergleich 2002 und 2011⁷⁹

⁷⁹ Quelle: <https://akupav.eipi.at/akupav/>, 12.12.2011

3.5.4.2 Überlassungsdauer Angestellte

Überlassene Angestellte dokumentierten 2002 einen leichten Abfall im Überlassungszeitraum 1 Monat bis zu 6 Monate und stiegen danach deutlich wieder an. 38,44% aller überlassenen Angestellten waren über 12 Monate im Einsatz.

Die Überlassungsdauer bei den Angestellten stieg 2011 stetig an und fand ihre größte Ausprägung ebenfalls in der Überlassung von über 12 Monaten. Insgesamt haben nahezu 50% der Angestellten länger als 12 Monate im Beschäftigerunternehmen gearbeitet.

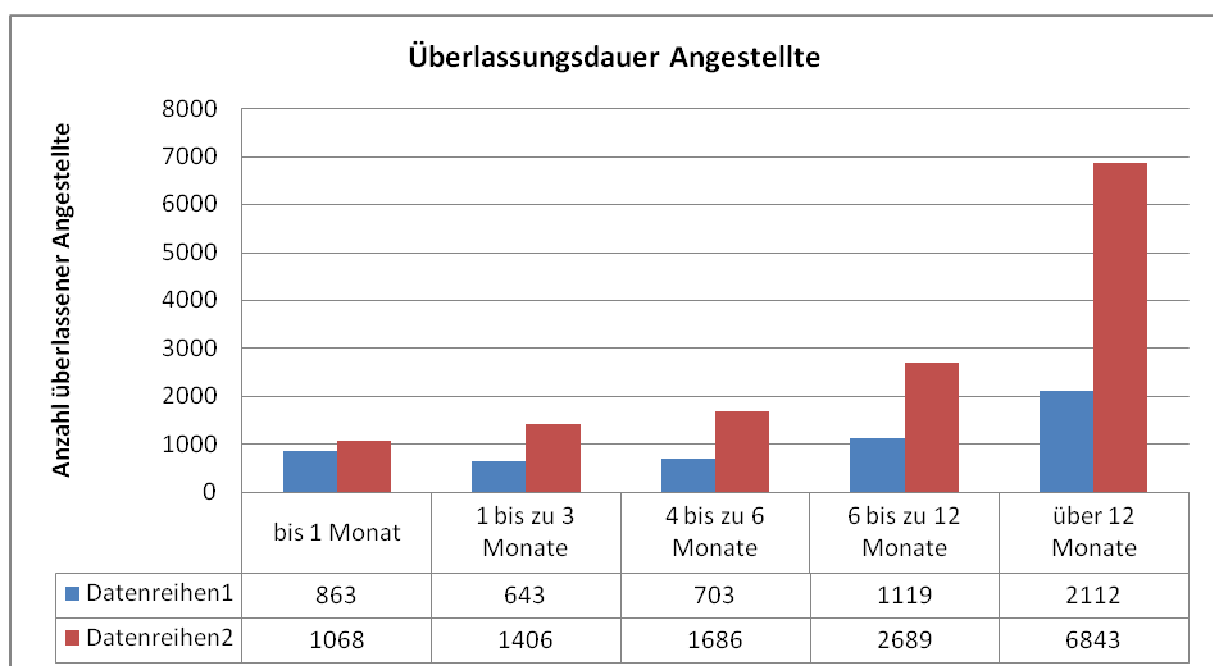


Abb. 9: Dauer der Überlassung Angestellte – Vergleich 2002 und 2011⁸⁰

Es kann daher festgehalten werden, dass der Trend der letzten Jahre sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten eindeutig auf eine längere Überlassungsdauer, also über 12 Monate, hinweist.

Die Untersuchung der Länge der Überlassungsdauer spielt bei dieser Analyse insofern eine tragende Rolle, um die Motive der Arbeitskräfteüberlassung besser zu verstehen. Ist ein Großteil der überlassenen Arbeitskräfte bis zu einem Monat im Einsatz, kann angenommen werden, dass diese innerhalb der Probezeit wieder zurückgeschickt wurden oder für sehr kurzfristige Tätigkeiten eingesetzt wurden. Bei einer Überlassungsdauer von 3 bis zu 12 Monaten könnte man von einer klassischen Spitzenabdeckung ausgehen. Bei einer

⁸⁰ Quelle: <https://akupav.eipi.at/akupav/>, 12.12.2011

Überlassung von über 12 Monaten könnte man von einer gezielten, strategischen Personalauslagerung zu sprechen.

3.6 Motive für die Arbeitskräfteüberlassung

Die Motive, weshalb die Arbeitskräfteüberlassung heutzutage in unserer Gesellschaft so stark ausgeprägt ist, sind für die einzelnen Protagonisten gänzlich unterschiedlich. Sowohl Unternehmen, wie auch Arbeitskräfteüberlasser und Zeitarbeiter haben grundsätzlich verschiedene Intentionen. Das folgende Kapitel soll kurz aufzeigen, welche Motive für den jeweiligen Protagonisten ausschlaggebend sind.

3.6.1 Die Unternehmensseite

3.6.1.1 Abfangen von Auftragsspitzen - Spitzenabdeckung

Unternehmen konzentrieren sich in Spitzenzeiten darauf, möglichst zeiteffektiv Personal einzusetzen. Dies passiert einerseits durch eine entsprechende Überstundenleistung der Stammbesellschaft, andererseits durch den Einsatz von Zeitarbeitern, um fristgerecht produzieren bzw. bestehende Aufträge bearbeiten zu können.⁸¹

Unternehmen sind heutzutage mit dem Problem konfrontiert, einerseits in unsicheren Zeiten personell flexibel agieren und reagieren zu können, andererseits kurzfristig Aufträge im Sinne einer Umsatz- und damit einer Gewinnsteigerung anzunehmen. Mit dem Einsatz von qualifizierten Zeitarbeitern kann die personalpolitische Flexibilität erhöht werden, um in einem wechselhaften Geschäftsumfeld effektiv handeln zu können.

3.6.1.2 Head-Count Vorgaben

Viele Unternehmen sehen sich mit der Problematik konfrontiert, vorgegebene Kontingente durch das Management an fest angestellten Mitarbeitern nicht überschreiten zu dürfen.

Um dieses Problem zu umgehen, werden Mitarbeiter bzw. Positionen an Zeitarbeitsfirmen ausgelagert. Überlassene Arbeitskräfte scheinen dabei in der Buchhaltung des Beschäftigers nicht als Personalkosten, sondern als Sachaufwand auf. Diese Variante hat einerseits den

⁸¹ Vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit, 2004, S. 21

Vorteil, die Produktivität pro Mitarbeiter bei gleichzeitiger Einhaltung der Head-Count Vorgaben zu erhöhen (Zeitarbeiter werden in diverse statistische Berechnungen nicht miteinbezogen) und andererseits Platz für Neuanstellungen zu schaffen.⁸²

3.6.1.3 Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis schnell zu beenden

Da ein Beschäftigerunternehmen keinen rechtlichen Dienstvertrag mit dem Zeitarbeiter abgeschlossen hat, ist er nicht dazu verpflichtet, sich im Fall einer Kündigung an eine gesetzliche Frist zu halten. Es ist normalerweise die vertragliche Kündigungsfrist einzuhalten, die in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Überlassungsvertrags steht. Man könnte dabei von einer gezielten indirekten Aushebelung des Kündigungsschutzes sprechen. Beschäftiger sind nicht dazu verpflichtet, Gründe anzuführen, warum der Einsatz von Zeitarbeitern beendet wird. Durch die Möglichkeit, die Zeitarbeiter grundsätzlich „jederzeit“ zum Überlasser zurückzuschicken, sparen Unternehmen Geld und müssen nicht die langwierige Prozedur der Kündigungsfrist zurücklegen.

Für den Fall, dass ein Zeitarbeiter zum Überlasser zurückgeschickt wird, hat dieser die gesetzlichen Kündigungsfristen einzuhalten.⁸³

3.6.1.4 Ersatz kranker, verhinderter Mitarbeiter

In der Regel kann es passieren, dass Mitarbeiter der Stammebelegschaft aufgrund von Krankheit, Weiter- und Fortbildung oder anderen Verhinderungen (Karenzierung) für einen gewissen (längeren) Zeitraum ausfallen. Um diesen Ausfall zu kompensieren, können Zeitarbeiter adäquat eingesetzt werden.

3.6.1.5 Personalbeschaffung einfacher als über den Arbeitsmarkt

Die Kernkompetenz eines Zeitarbeitsunternehmens liegt in der Rekrutierung und Überlassung von Arbeitskräften. Heute sind sehr viele Zeitarbeitsunternehmen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche und Sparten, die gesuchten Qualifikationen von Mitarbeitern und deren Tätigkeitsbereiche spezialisiert. In der Regel können Zeitarbeitsunternehmen bei Anfragen im niedrig qualifizierten Bereich sehr rasch reagieren und den Markt bedienen. Diese

⁸² Vgl. Lamprecht, Christoph: Zeitarbeit in Österreich, S. 47

⁸³ Siehe dazu: AÜ KV IV Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Zeitersparnis ist der Erfolgsfaktor, weshalb sich immer mehr Unternehmen sehr gerne am Zeitarbeitsmarkt bedienen.

3.6.2 Die Überlassenseite

Wie rentabel die Zeitarbeit aus Sicht der Überlassenseite ist, zeigt einerseits der große Anstieg von Zeitarbeitsfirmen in Österreich der letzten Jahre, andererseits die hohe Nachfrage an Zeitarbeitern sowie die Umsatzzahlen der Branche selbst (siehe dazu Kapitel 3.5).

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Anz.	742	848	999	1110	1087	1287	1424	1427	1442	1608	1761	1869	1885	1952
AKÜ														

Abb. 10: Zahlen der registrierten Arbeitskräfteüberlasser in Österreich⁸⁴

Waren 1998 noch 742 Zeitarbeitsfirmen aktiv, stieg ihre Zahl 2011 auf aktuell 1952. Dies ist ein Wachstum von jährlich 7,7%. Wie lässt sich dieser Anstieg erklären? Wie bereits anfangs erwähnt, steigt die Nachfrage an Zeitarbeitskräften stetig an (siehe Motive Unternehmenseite sowie Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich), des weiteren ergibt sich eine hohe Rentabilität aufgrund der Masse an überlassenen Arbeitskräften. Mit der Zeit hat der Wettbewerb unter den Zeitarbeitsunternehmen sehr stark zugenommen, sodass die Gewinnspanne pro überlassene Arbeitskraft stark gesunken ist und daher dieser Kostendruck heute nur über eine große Anzahl an überlassenen Arbeitskräften kompensierbar ist.

Die Umsatzzahlen und das damit verbundene Wachstum sprechen für sich selbst. Der Umsatz für das Jahr 2011 wird in der Zeitarbeitsbranche auf 2,1 Mrd. € geschätzt, bis 2014 rechnet man mit einer Steigerung auf 2,87 Mrd. €.⁸⁵

⁸⁴ Quelle: https://akupav.eipi.at/akupav/2011/Erl%C3%A4uterungen_2011.pdf, 12.12.2011

⁸⁵ Vgl. <http://www.medianet.at/career/article/trend-zur-zeitarbeit-haelt-an/>, 20.12.2011

3.6.3 Die Zeitarbeiterseite

3.6.3.1 (Wieder)Einstieg ins Erwerbsleben

Für viele erwerbslose Menschen bietet die Zeitarbeit die Chance auf einen erfolgreichen (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt.⁸⁶ Dies betrifft Menschen, die aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder wirtschaftlichen Gründen aus einem langjährigen Dienstverhältnis entlassen wurden und plötzlich mit der Arbeitssuche konfrontiert werden, Menschen, die schon sehr lange dem Erwerbsleben ferngeblieben sind, und Menschen, die keine oder sehr wenig Berufserfahrung gesammelt haben. Da Arbeitskräfteüberlasser aufgrund der gesetzlichen Rechtslage das Anstellungsrisiko einer Arbeitskraft übernehmen, sind Unternehmen eher bereit, Zeitarbeiter einzustellen.

3.6.3.2 Erwerb von Berufserfahrung und Know-how

Vor allem für höhere und hoch qualifizierte Zeitarbeiter bietet das Instrument der Arbeitskräfteüberlassung die Möglichkeit, mehrere verschiedene Unternehmen kennen zu lernen und sich somit Berufserfahrung und Know-how anzueignen.

3.6.3.3 Hoffen auf Übernahme in die Stammelegschaft – Brückenfunktion

Viele überlassene Arbeitskräfte möchten die Zeitarbeit als Sprungbrett zu einem regulären Arbeitsverhältnis nützen.

Die so genannte Brückenfunktion, die Möglichkeit von der Zeitarbeit in die Stammelegschaft des Kunden übernommen zu werden, ist sehr oft ein Argument dafür, dass Menschen die Alternative der Arbeitskräfteüberlassung nutzen. Dennoch liegt die Zahl der Fälle einer Übernahme durch den Beschäftigerbetrieb erwartungsgemäß unter den Erwartungen. Waren es im Jahr 2009 lediglich 12%, wonach eine Übernahme durch den Kunden nach Ende des Arbeitseinsatzes erfolgt ist.⁸⁷

⁸⁶ Vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit, 2004, S.21f

⁸⁷ Vgl. Riesenfelder, Andreas/Wetzels, Petra: Leiharbeit in Österreich, 2010, S.24f

3.7 Zwischenresümee

Das Modell der Zeitarbeit zeigt, dass sich in den letzten Jahrzehnten in Österreich eine Wirtschaftsbranche etabliert hat, die stetig anwächst. Zeitarbeit ist heute aus einer funktionierenden, flexiblen Wirtschaft nicht mehr wegzudenken.⁸⁸ Waren es Anfang der 1980er Jahre nur wenige tausend Zeitarbeiter, so sind es heute mehr als 74.000 Menschen, die als Zeitarbeiter in Unternehmen im Einsatz sind. Wie wichtig dabei die Rolle einer staatlichen Regulierung ist, zeigt sich am Beispiel des AÜG und des KV für Arbeitskräfteüberlasser. Waren zu Beginn die arbeitsrechtlichen Grundlagen für Zeitarbeiter sehr schwammige und dehnbare Paragraphen, verfügt das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung heute über einen eigenen Kollektivvertrag. Ein rechtliches Fundament, das den Zeitarbeiter zur sozialen Absicherung dienen und vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung schützen soll.

Die Motive für Unternehmen, Zeitarbeiter und Zeitarbeitsunternehmen sind heute relativ eindeutig. Betriebe können bei vollen Auftragsbüchern auf Zeitarbeiter zurückgreifen und somit ihre Spitzen abdecken, bei klar definierten Head-Count Vorgaben gezielt Personal auslagern, Kosten sparen und dank rascher Reaktionszeit der Zeitarbeitsunternehmen spezifische Qualifikationen abdecken. Für Bürger bietet die Zeitarbeit den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben, der die Basis für den Status als vollwertige Bürger determiniert. Zeitarbeitsunternehmen wachsen stetig aufgrund der starken Marktnachfrage an flexiblen Mitarbeitern.

Ein Hauptkennzeichen der Zeitarbeit ist der zeitlich begrenzte Einsatz von Zeitarbeitern. Dennoch hat die Untersuchung der Daten des BMASK ergeben, dass sich die Überlassungsdauer in den letzten Jahren sehr stark verlängert hat. Trotzdem bleibt die Zeitarbeit eine Erwerbsform, die kein langfristiges Dienstverhältnis garantieren kann.

Diese Form der Erwerbsflexibilisierung, also eine Sinuskurve von Arbeit und Erwerbslosigkeit stellt für viele Bürger ein soziales und gesellschaftliches Problem dar. Die persönliche Sicherheit, ermöglicht durch ein langfristiges Dienstverhältnis, und der Wunsch nach sozialer Integration in den Beschäftigterbetrieb kann weder von Arbeitskräfteüberlassern und Unternehmen noch vom Staat garantiert werden.

⁸⁸ Vgl. Schröder Gerhard: Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeit in Deutschland, S.216

II Empirischer Teil

4. Die Rolle der Zeitarbeitsfirmen in der Österreichischen Arbeitsmarktpolitik

Die vorliegende Analyse hat sich zur Aufgabe gestellt, die Rolle der Zeitarbeitsunternehmen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik näher zu untersuchen. Neben den Zeitarbeitsfirmen gilt das AMS als größter Akteur am österreichischen Arbeitsmarkt. Zu Beginn der Auswertung werden die Positionen der beiden Akteure und deren Funktion genauer dargestellt. Um die Rolle von Zeitarbeitsfirmen besser identifizieren zu können, ist es wichtig, zuvor die Ziele und Motive des AMS zu untersuchen, um die Unterschiede zu den Zeitarbeitsfirmen deutlicher erkennbar zu machen. Daher wird in der Analyse zuerst die Arbeits- und Funktionsweise des AMS genauer beleuchtet.

4.1 Das Arbeitsmarktservice Österreich - AMS

Wie bereits in Kapitel 2.3.2 erwähnt, ist das AMS 1994 aus der in den 1980er Jahren steigenden Arbeitslosigkeit und den damaligen ineffektiven Strukturen der AMV heraus entstanden.

Nach dem Motto „Aktive Arbeitsmarktpolitik“ hat das Arbeitsmarktservice die Aufgabe, im Rahmen der Vollbeschäftigung auf eine möglichst vollständige, wirtschaftlich sinnvolle und nachhaltige Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken.⁸⁹ Damit ist das AMS angehalten, Arbeitskräfte bei der Suche und Vermittlung zu unterstützen, sowie Unternehmen bei der Auffindung bzw. Auswahl geeigneter Arbeitskräfte und Erhaltung von Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stehen.

Die Organisationsstruktur des AMS teilt sich in eine Bundes-, neun Landes- und 99 Regionalorganisationen auf. Gemeinsam mit den Sozialpartnern der Wirtschaftskammer, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Österreichischen Gewerkschaftsbund und Vereinigung der Österreichischen Industrie wird an der Gestaltung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik gearbeitet.

⁸⁹Vgl. AMSG 1994 §29 (1): http://www.jusline.at/29_Ziel_und_Aufgabenerf%C3%BCllung_AMSG.html, 10.01.2012

Die Ziele und Aufgaben des AMS werden im AMSG §29 wie folgt definiert:

- Effiziente Unterstützung der Vermittlung von geeigneten Arbeitskräfte auf Arbeitsplätze, unter Berücksichtigung der Vermittlungswünsche des Arbeitssuchenden
- Hilfe bei der Überwindung der Auswirkungen von Umständen, die eine unmittelbare Vermittlung behindern
- Auf die Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken
- Verringerung der quantitativen und qualitativen Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage
- Die Erhaltung von Arbeitsplätzen, sofern sinnvoll
- Sicherung der wirtschaftlichen Existenz von Arbeitslosen⁹⁰

4.1.1 Die Ziele des AMS

Jedes Jahr werden arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben durch das AMS gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) im Einvernehmen mit den Sozialpartnern gesetzt, um aktiv auf wirtschaftliche und demographische Veränderungen einzugehen. Um aktiv auf die Flexibilität der Arbeitsmärkte einzuwirken, variieren diese Zielvorgaben je nach arbeitsmarktpolitischer Relevanz, Aktualität, individueller Schwerpunktsetzung und Regionalität und werden in Form von jährlichen Geschäftsberichten belegt. Bei der Untersuchung der Geschäftsberichte des AMS der letzten 10 Jahre wurden die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen näher untersucht.

Durchgängige arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen seit 2002 des AMS sind:

- Einschaltung auf dem Arbeitsmarkt erhöhen
- Arbeitslosigkeit von Jugendlichen kurz halten
- Arbeitslosigkeit von Älteren kurz halten
- Langzeitbeschäftigungslose in Arbeit bringen
- Erhöhung der Schulungseffektivität
- Wiedereinstieg erleichtern⁹¹

⁹⁰ Vgl. AMSG 1994 § 29 (2): http://www.jusline.at/29_Ziel_und_Aufgabenerf%C3%BCllung_AMSG.html, 10.01.2012

⁹¹ Diese Ziele sind jene, die in allen Geschäftsberichten des AMS der letzten 10 Jahre immer gesetzt wurden.

Die Evaluierung der einzelnen Zielvorgaben passiert jährlich. Für die einzelnen arbeitspolitischen Zielsetzungen wird immer ein bestimmter Zielwert definiert und am Jahresende mit dem Istwert verglichen. Diese laufende Messung der einzelnen Indikatoren ermöglicht eine Darstellung der Stärken und Schwächen, sowie der daraus folgenden Verbesserungspotentiale des Dienstleistungsangebotes des AMS. W. Göschl, Abteilungsleiter im Büro der Geschäftsführung des AMS Wien bestätigt diese Zielsetzung von konstant gleich bleibenden Zielen:

„Es gibt seit vielen Jahren Themen, die immer konstant sind. Die haben manchmal andere Indikatoren, die Ziele bleiben jedoch im Wesentlichen dieselben.

Aber die Hauptziele konzentrieren sich seit Jahren auf diese Gruppe (Anm. des Autors: der Langzeitbeschäftigungslosen). Möglichst rasche Arbeitsaufnahmen bei Älteren haben wir auch schon seit 2, 3 Jahren. Die Jugendlichen sind natürlich auch ein Thema, und da geht's vor allem speziell um die berufliche Erstausbildung, wo auch unglaublich viel Geld in die Hand genommen wird.“⁹²

Die gleich bleibenden Zielvorgaben der letzten Jahre zeigen, dass sich die Kernprobleme am Arbeitsmarkt tendenziell wenig verändern. Neben den zentralen Schwerpunkten Reduktion der Arbeitslosenzeit von Älteren und Jugendlichen, Langzeitbeschäftigungslose in Arbeit zu bringen konzentriert sich das AMS seit einigen Jahren sehr stark auf die Erhöhung der Einschaltung auf dem Arbeitsmarkt.

4.1.1.1 Einschaltung auf dem Arbeitsmarkt erhöhen

Unter Einschaltung auf dem Arbeitsmarkt versteht man die Bekanntgabe und den Zugang zu allen offenen gemeldeten Stellen für AMS Kunden. Die *Erhöhung des Einschaltgrades* erfolgt durch Akquisition von AMS Mitarbeitern und ist insofern wichtig, um ein möglichst großes Angebot an Vakanzen zu generieren und somit die Möglichkeiten für AMS Kunden bei der Arbeitsplatzsuche zu vergrößern:

„...dann gibt's im Bereich des Service für Unternehmen immer wieder Ziele, weil wir bekommen z.B. Ziele Stellenzugänge zu produzieren und da sind natürlich die

⁹² Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

*Zeitarbeitsfirmen recht hilfreich, weil sie eben eine Menge Stellen melden.*⁹³

Durch die Meldung von offenen Stellen an das AMS leisten Zeitarbeitsunternehmen einen nicht unwesentlichen Beitrag, um die Einschaltung am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

4.1.1.2 Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und Älteren kurz halten

Die Umsetzung des Schwerpunktes *Arbeitslosigkeit kurz zu halten* erfolgt grundsätzlich durch qualitative Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung, sowie durch *Early Intervention* Maßnahmen, um die Arbeitslosigkeit der Zielgruppen so kurz wie möglich zu halten und damit den Wiedereinstieg zu erleichtern. W. Göschl erläutert, weshalb *Early Intervention* Maßnahmen für Arbeitslose immanent wichtig sind:

*„...jeder AMS Mitarbeiter ist aufgefordert, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt Interventionen zu setzen. Das heißt, wenn er (Anm. des Autors: AMS Kunde) nicht zu arbeiten anfängt, muss er einen Kurs besuchen. Und das ist enorm wichtig, damit die Menschen nicht komplett deaktiviert werden. [...] Und das hat den positiven Effekt, dass die Leute erstens wissen, dass sie selber aktiv werden müssen, und zweitens ist das für jene, die bildungsbereit und bildungswillig sind eine Chance, sich weiterzubilden.“*⁹⁴

Durch diese Maßnahmen versucht das AMS erwerbslose Menschen möglichst rasch und effektiv in den *jobready* Status zu bringen. Mit *jobready* werden dabei jene Kunden des AMS definiert, die ohne größere Einschränkungen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Die Kombination aus *Early Intervention* und *jobready* zielt darauf ab, die Arbeitslosigkeit für Menschen sehr kurz zu halten und diese bei Bedarf mit einem gezielten Schulungsangebot fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

Die Zahlen aus dem AMS Geschäftsbericht 2010 verdeutlichen, dass die Umsetzung dieser Strategie durchwegs gut funktioniert:

⁹³ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

⁹⁴ Ebenda

	Absolut	Anteil in %	Veränderung zu 2009 absolut
Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit	542.336	100	22.784
Innerhalb von 3 Monaten	384.754	70,9	17.399
Innerhalb von 3 bis 6 Monaten	118.928	21,9	2.012
Innerhalb von 6 bis 12 Monaten	33.920	6,3	2.025
Länger als 12 Monate (Langzeitarbeitslose)	4.764	0,9	1.348

Abb. 11: Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit 2010⁹⁵

Im Jahr 2010 gab es 542.336 Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit mit Unterstützung des AMS. 384.754 Personen fanden innerhalb der ersten 3 Monate, 118.928 Personen innerhalb von 3 bis 6 Monaten und 33.920 Personen innerhalb von 6 bis 12 Monaten einen neuen Arbeitsplatz.

4.1.1.3 Langzeitbeschäftigungslose in Arbeit bringen

Schwieriger gestaltet sich die Umsetzung der Zielvorgabe *Langzeitbeschäftigungslose in Arbeit zu bringen*. 2010 fanden 4.764 Personen⁹⁶, die länger als 12 Monate arbeitslos waren einen neuen Arbeitgeber. Im Gegensatz zu *jobready* Kunden stellt für W. Göschl die Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen jedoch die große Herausforderung des AMS dar:

„...das Problem sind die schwieriger zu integrierenden Personen, die Langzeitbeschäftigungslosen, die klassischen arbeitsmarktfernen Personen, wie sie jetzt neu definiert sind. Das heißt, das sind Leute, die im letzten Jahr de facto weniger als 2 Monate gearbeitet haben, per Definition.

Wir haben eher die Aufgabe, uns um die zu kümmern, die das eben nicht schaffen. Es geht dabei nicht nur um die Weiterbildung, da geht's auch um die Vermittlung, um die Anbahnung einer Vermittlung, um Eingliederungsbeihilfe usw. Meistens sind das ja Leute, die nicht frisch arbeitslos sind, das sind Leute, denen wir 17 andere Schienen vorschalten müssen, speziell in Wien: Beratungsangebote, Qualifizierungsangebote, Schulungsangebote.“⁹⁷

Neben den Schulungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten setzt das AMS auf das Instrument der Arbeitskräfteüberlassung, um diese Zielgruppe erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

⁹⁵ Quelle: AMS Geschäftsbericht 2010, S.21

⁹⁶ Siehe dazu: Abb. 11

⁹⁷ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

Das AMS hat in den letzten 10 Jahren einen eigenen Arbeitskräfteüberlassungsmarkt aufgebaut. Es handelt sich dabei um die Unternehmen Trendwerk, Jobtransfair und ITWorks, die 100%ige Töchterunternehmen des AMS sind und rein soziökonomischen Interessen dienen. Ziel der AMS eigenen Arbeitskräfteüberlasser ist es, durch gemeinnütziges „Integrationsleasing“ Mitarbeiter langfristig im Beschäftigerbetrieb zu integrieren und nach einer gewissen Zeit arbeitsrechtlich einzugliedern.

„Seit guten 10 Jahren haben wir diese Arbeitskräfteüberlasser mit ständig wachsender und steigender Tendenz. Es wird jedes Jahr mehr, wir haben im nächsten Jahr zwischen 12.000 eher 13.000 Teilnahmen geplant. Wobei es bei der Hälfte eine Vorbereitungsphase bezüglich der Dienstverträge gibt, sodass sie übernommen werden müssen.“⁹⁸

Es zeigt sich, dass das AMS die Zeitarbeit als Instrument nutzt, um Langzeitarbeitslose wieder im Erwerbsleben integrieren zu können. Diese Form der Arbeitskräfteüberlassung ist jedoch nicht mit jener der gewerblichen Personaldienstleistung zu vergleichen. Bei dieser Art der Überlassung werden die Arbeitskräfte nach dem betriebsüblichen Gehalt bezahlt, des Weiteren müssen die Beschäftigerunternehmen nur einen Anteil der entstehenden Lohnkosten entrichten.⁹⁹

4.1.2 Das zusätzliche Dienstleistungsportfolio des AMS

Neben den oben angeführten Zielen und Aktivitäten bietet das AMS Österreich eine breite Palette an Dienstleistungen für Arbeitssuchende und Unternehmen. Die wichtigsten und meist genutzten Serviceleistungen werden kurz aufgezeigt.¹⁰⁰

4.1.2.1 eAMS-Konto

Das eAMS – Konto bietet Arbeitssuchenden eine elektronische Plattform, um ihre Kontaktdaten zu ändern, ihr Stelleninserat zu ändern sowie die Betreuungsvereinbarung zwischen ihnen und dem AMS nachzulesen.

Unternehmen können über das eAMS-Konto freie Stellen melden und das AMS mit der

⁹⁸ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

⁹⁹ Vgl. http://www.jobtransfair.at/admin/upload/1204535984_Firmeninfo.pdf, 24.01.2012

¹⁰⁰ Vgl. http://ams.at/ueber_ams/14420.html, 24.01.2012

Bewerbersuche beauftragen. Zusätzlich besteht die Option, Förderungen zu beantragen und Bewilligungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte abzuwickeln.

4.1.2.2 eJob-Room

Der eJob-Room ist die elektronische Stellenbörse des AMS. Arbeitssuchende können auf der AMS Jobbörse nach geeigneten Stelleninseraten suchen und sich direkt bewerben. Zusätzlich besteht die Möglichkeit für Arbeitssuchende, ihre Bewerbungsunterlagen zu veröffentlichen. Unternehmen können auf der eJob-Room Plattform Stellenangebote schalten sowie nach geeigneten Mitarbeitern suchen

4.1.2.3 AMS Jobroboter

Der AMS Jobroboter ist eine Stellensuchmaschine, die nach Stellenangeboten auf österreichischen Unternehmensseiten sucht. Mittels speziell entwickelter Kriterien wird eine zielgerichtete Suche nach offenen Stellen ermöglicht.

4.1.2.4 Europaweite Job-/ Personalsuche

Das AMS bietet sowohl für Unternehmer und Arbeitssuchende den Zugriff auf die EURES (European Employment Service) Datenbank. EURES ist ein Netzwerk aus den Ländern des europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz und verfügt über ein Informationssystem zur europaweiten Stellen- und Personalvermittlung.

4.2 Die Zeitarbeitsunternehmen

Bei der Untersuchung der Zeitarbeitsunternehmen muss vorab darauf hingewiesen werden, dass der korrekte juristische Terminus für Unternehmen, die Arbeitskräfte an Dritte überlassen, Arbeitskräfteüberlasser ist.¹⁰¹ Langläufig haben sich jedoch Begrifflichkeiten wie Personaldienstleister, Personalbereitsteller, Personalüberlasser u.v.m. entwickelt, die man sinngemäß der Arbeitskräfteüberlassung zuordnen kann.

Zeitarbeitsunternehmen haben in den letzten Jahren eine besondere Rolle am Arbeitsmarkt eingenommen. Sie fungieren neben dem AMS als Vermittler für Arbeitssuchende, als Beschäftiger für überlassene Arbeitskräfte sowie als Netzwerk zu Politik, Wirtschaft und Sozialpartner. Personaldienstleister sind heute imstande, rasch und effizient auf die Flexibilisierung und Unvorhersehbarkeiten des Marktes zu reagieren.

In Österreich gibt es aktuell 1952¹⁰² gewerberechtliche Arbeitskräfteüberlasser. Diese Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren fast verdreifacht. E. Pichorner erkennt 3 wesentliche Gründe, weshalb die Zeitarbeit und damit verbunden die Anzahl an Zeitarbeitsunternehmen in den letzten zwei Jahrzehnten so stark angestiegen ist:

„Der erste Grund ist die zunehmende Flexibilität in der Wirtschaftswelt [...] getrieben durch die Internationalisierung. Aufträge z.B. müssen heute ausgeschrieben werden und Unternehmen beteiligen sich bei diesen Ausschreibungen und brauchen dann vor Ort Personal. [...] Natürlich die Globalisierung, das betrifft vor allem größere Unternehmen, die bei Projekten in anderen Ländern mit anbieten und dabei Mitbewerber vorfinden, die das Projekt billiger anbieten können. [...] Der dritte Grund ist eigentlich ein abgeleiteter Grund, dass daraus natürlich ein enormer Kostendruck entsteht, der sich auf alle Ressourcen und auf das Personal fortsetzt. Und das heißt, man setzt Personal nur noch dann ein, wenn man es braucht.“¹⁰³

Diese 3 Gründe und sicherlich noch weitere haben den Arbeitsmarkt national wie international flexibilisiert und verändert. Einerseits tragen Internationalisierung und Globalisierung dazu bei, dass Unternehmen durch verschiedene Entwicklungen sowohl lokal

¹⁰¹ Vgl. Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S.26

¹⁰² Vgl. Stichtagserhebung vom 31.01.2011

¹⁰³ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

wie auch global rasch auf Personal angewiesen sind, andererseits entsteht durch die notwendige Wettbewerbsfähigkeit am Markt ein Kostendruck, der in Form von flexibler Personalpolitik kompensiert wird. Als Antwort auf diesen Wandel haben sich Zeitarbeitsunternehmen am Markt etabliert und als strategischer Partner für Unternehmen an Bedeutung gewonnen.

4.2.1 Die Ziele des Zeitarbeitsunternehmens

Die Ziele und Motive eines Zeitarbeitsunternehmens, sich aktiv am Arbeitsmarkt zu engagieren sind primär different zu jenen des AMS. Bei Zeitarbeitsfirmen handelt es sich im Grunde genommen um Dienstleistungsunternehmen herkömmlicher Art. „Sie unterscheiden sich aber von anderen Dienstleistern dadurch, dass ihre „Ware“ die Arbeitskraft von Menschen ist, die sie zu verkaufen suchen.“¹⁰⁴ Personaldienstleister sind demnach Unternehmen, die durch Vermittlung oder Überlassung von Arbeitskräften Umsatz erwirtschaften. E. Pichorner erklärt die Intentionen von Zeitarbeitsunternehmen, indem er anmerkt:

„...ein Zeitarbeitsunternehmen, das muss man offen sagen, ist ein gewinnorientiertes Unternehmen. Das ist jetzt nicht die Prämisse all dessen was wir tun, aber es ist die Grundvoraussetzung damit man existieren kann.

Der zweite Grund ist, [...] weil sie sich für Menschen interessieren, weil sie sich für HR-Themen interessieren, weil sie gerne rekrutieren und Menschen zueinander bringen.“¹⁰⁵

Das Phänomen der Zeitarbeit in Österreich gibt es bereits seit den 1960er Jahren.¹⁰⁶ Die aus der Geschichte gewachsene enge Verknüpfung zwischen Unternehmen und Arbeitskräfteüberlassern resultiert heute in einem großen wirtschaftlichen Netzwerk. Im Unterschied dazu agiert das AMS erst seit 1994 aktiv auf dem Unternehmermarkt. E. Pichorner erkennt dabei einen zeitlichen und strategischen Vorteil von Personaldienstleistern gegenüber dem AMS:

„...also wir können etwas, was das AMS, wenn wir es als die zentrale Institution der

¹⁰⁴ Vgl. Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S. 178

¹⁰⁵ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

¹⁰⁶ Siehe dazu Kapitel 3.2

Beschäftigungspolitik herannehmen, selbst nicht kann. Das AMS tut sich sehr schwer schnell Kontakte aufzubauen, die wir bereits haben. Sie haben zwar auch Kontakte, aber sie haben eine andere Herangehensweise an das ganze Thema.“¹⁰⁷

Während das AMS sehr stark auf die aktive Eingliederung erwerbsloser Personen konzentriert ist, liegt der Fokus von Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich auf der Arbeitskräftenachfrageseite von Unternehmen. Der Charakter der Zeitarbeitsbranche definiert sich durch seine starke Auftrags- bzw. Bedarfsorientierung. Das bedeutet in der Praxis, dass Unternehmen an Zeitarbeitsfirmen herantreten, um den Bedarf an einem Zeitarbeiterkontingent abzufragen. Dieses Vorgehen beschreibt eine klassische Kunden – Lieferantenbeziehung. Personaldienstleister bilden dabei eine wichtige Schnittstelle zwischen Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot.

Im Gegensatz zur Dienstleistung des AMS haben Personaldienstleister keinen gesetzlichen und sozialökonomischen Auftrag und können daher Ihre Strategie, Mitarbeiter zu überlassen und zu vermitteln, auf die Gesetzmäßigkeiten der freien Marktwirtschaft aufbauen. „Der Preis Ihrer Dienstleistung richtet sich dabei nach dem Markt, nämlich dem Arbeitsmarkt.“¹⁰⁸

Da die Dienstleistung von Personaldienstleistern im Vergleich zum AMS von Unternehmen bezahlt wird, versuchen diese in Ihrer Vermittler- und Überlasserrolle eine qualitative Filterfunktion einzunehmen. Arbeitssuchende und Kandidaten müssen dabei grundsätzlich einen Vorauswahlprozess in Form von Vorstellungsgesprächen und Tests durchwandern. Damit die Ansprüche der Unternehmen erfüllt werden, spielt die Rekrutierung und Auswahl der richtigen Kandidaten die wesentliche Rolle.

„Wir haben hier eher eine Filterfunktion, wir schlagen nicht jeden vor. Sondern wir bieten eine andere Dienstleistung, wir selektieren vor. Das heißt wir schlagen unseren Kunden nicht jeden vor, der bei uns bei der Türe hereinkommt, sondern wir filtern und schauen, dass der Kandidat wirklich passt.“¹⁰⁹

Aufgrund der exakteren Personalvorauswahl sieht E. Pichorner einen weiteren Unterschied in der Arbeitsweise von Personaldienstleistern zum AMS:

¹⁰⁷ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

¹⁰⁸ Vgl. Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der EU, 2001, S. 178

¹⁰⁹ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

„...das AMS ist verpflichtet, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und versucht das natürlich mit allen Mitteln, was die Unternehmen nicht immer zufrieden stellt. Weil, wenn Unternehmen dauernd Kandidatenvorschläge bekommen, die nicht passen, dann ist das schwierig. Aber das ist kein Vorwurf an das AMS, das liegt in der Natur der Sache. Sie müssen schauen, dass sie ihre Schäfchen raus bekommen.“¹¹⁰

Das AMS bietet ebenfalls die Dienstleistung einer qualitativen Personalauswahl an. Der Anteil an Personalvorauswahlen lag 2010 allerdings lediglich bei 10,8%.¹¹¹ E. Pichorner sieht diesen geringen Anteil als kleines Defizit an der Dienstleistung des AMS. Da er die exakte Personalvorauswahl jedoch zu den Kernelementen für eine erfolgreiche Vermittlung zählt, betrachtet er die Personaldienstleister als hilfreichen Partner für das AMS, um erwerbslose Menschen ins Arbeitsleben zu integrieren:

„...wir können dem AMS hier etwas helfen, wir können etwas leisten, das das AMS nicht kann. Das AMS ist kein Recruitingunternehmen. [...] Das AMS hat nicht die Funktion, hier Recruitingaufwand zu betreiben und Profile zu schreiben und was weiß ich. Das ist nicht das AMS, das kann das AMS nicht. Das können wir! Das heißt, da können wir dem AMS helfen Arbeitnehmer wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen.“¹¹²

Diese kooperative Einstellung gegenüber AMS attestiert indirekt, dass Personaldienstleister ihre Rolle am Arbeitsmarkt nicht rein darin definieren, Gewinne zu erwirtschaften, sondern auch als Partner und Helfer für das AMS bei der Eingliederung von arbeitslosen Menschen zur Verfügung stehen.

Dass diese Position seitens der Personaldienstleister, wie auch die des AMS nicht immer diesen Status hatte, wird bei der weiteren Untersuchung in Kapitel 4.3 näher aufgezeigt.

4.2.2 Das Dienstleistungsangebot von Zeitarbeitsunternehmen

Die steigende Nachfrage an höher und hoch qualifizierten Zeitarbeitern sowie die Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts haben der Arbeitskräfteüberlassung neue

¹¹⁰ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

¹¹¹ http://www.ams.at/docs/001_Geschaeftsbericht2010.pdf, 13.01.2012

¹¹² Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

Perspektiven und Marktsegmente eröffnet. Mit der Verabschiedung des Konjunkturbelebungsgesetzes 2002¹¹³ wurden Zeitarbeitsunternehmen zur privaten Arbeitsvermittlung zugelassen. Neben der klassischen Arbeitskräfteüberlassung wird heute Dauerstellenvermittlung, Temporary to Permanent Placement (try & hire), Payrolling und Testsysteme als zusätzliche Dienstleistungen angeboten, um den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

4.2.2.1 Dauerstellenvermittlung

Die Dauerstellenvermittlung ist die klassische Form der Personalberatung. Viele Unternehmen haben erkannt, dass die Suche nach geeigneten Kandidaten für eine offene Position mit einem enormen Kosten-, Ressourcen- und Zeitdruck verbunden ist. Da die Vermittlung von qualifizierten und geeigneten Kandidaten heute zu den Kerninstrumenten eines Personaldienstleisters gehört, wird der Suchauftrag immer häufiger an diese abgegeben. Das erklärte Ziel bei der Vermittlung eines Kandidaten ist der so genannte „Perfect Match“ – den richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle zu finden.

Bei der Besetzung einer Dauerstelle wird in der Regel wie folgt vorgegangen:

- Erstellung eines detaillierten Anforderungsprofils
- Schalten eines Stelleninserates
- Screening der eingegangenen Lebensläufe
- Telefonische Erstinterviews und Vorselektion der Kandidaten
- Persönliche Interviews mit geeigneten Kandidaten
- Übermittlung und Abklärung der erstellten Kandidatenprofile mit dem Kunden
- Präsentation und Endauswahl der am besten geeigneten Kandidaten¹¹⁴

4.2.2.2 Temporary to Permanent Placement

Das Ziel der temporary to permanent Placement Variante ist eine Fixanstellung bzw. Übernahme nach einem definierten Zeitraum in das Beschäftigerunternehmen. Das bedeutet, dass der Dienstnehmer vorerst für einen gewissen Zeitraum beim Zeitarbeitsunternehmen angestellt bleibt, um danach in den Mitarbeiterstamm des Beschäftigerunternehmens zu

¹¹³ Vgl. BGBl I 2002/68: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2002_68_1/2002_68_1.pdf, 14.01.2012

¹¹⁴ Vgl. Broschüre: Manpower GmbH: Wir über uns, S.11

wechseln. Es gibt 2 Gründe für Unternehmen, auf diese Variante zurückzugreifen.

Aus budgetären Gründen kommt es sehr oft vor, dass Unternehmen Planstellen erst ab einem gewissen Zeitpunkt besetzen können, trotzdem auf eine zusätzliche Arbeitskraft angewiesen sind. Zwischen der Zeit der Personalanforderung und der Planstellenfreigabe werden daher Mitarbeiter auf die Payroll eines Zeitarbeitsunternehmens gesetzt und scheinen damit nicht als Personalkostenaufwand auf.

Der zweite Grund bietet die Möglichkeit, die Probezeit eines Dienstnehmers indirekt zu verlängern. Da der Mitarbeiter während der ersten Zeit im Zeitarbeitsunternehmen angestellt ist, haben Unternehmen die Möglichkeit, die Eignung und Qualifikation des Arbeitnehmers für einen längeren Zeitraum zu beobachten.

4.2.2.3 Executive Search

Executive Search oder in vielen Fällen auch Direktsuche oder Direktansprache genannt, wird bei der Suche nach Top-Führungskräften und Spezialisten eingesetzt, die in der Regel nicht auf Stelleninserate reagieren, bereits gute Positionen besetzen und kaum am Arbeitsmarkt vorkommen. Das Personalberatungsunternehmen wird im ersten Schritt von einem Klienten mit der Suche nach einem bestimmten Kandidaten mit spezieller Branchenerfahrung und Qualifikation beauftragt. Nach der Aufnahme des Anforderungsprofils wird eine Zielunternehmensliste erstellt, in der geeignete Kandidaten vermutet werden. Nach abgeschlossener Analyse werden potentielle Kandidaten aktiv kontaktiert und bei passender Eignung sowie vorhandenem Interesse interviewt. Im letzten Schritt präsentiert das Personalberatungsunternehmen die am besten geeigneten Kandidaten dem Klienten und dieser entscheidet nach einem finalen Interview über eine Einstellung.

4.2.2.4 Payrolling

Heute sind Unternehmen sehr oft mit strengen „Headcount – Vorgaben“ konfrontiert. Das führt häufig dazu, dass für bestehende Mitarbeiter keine Planstellen mehr frei sind. Damit diese Mitarbeiter auch in Zukunft im Unternehmen arbeiten können, werden sie in den Personalstamm eines Zeitarbeitsunternehmens ausgelagert.

4.2.2.5 Tests und Assessments

Testsysteme dienen in der Regel dazu, das Qualifikationsniveau und die persönliche Eignung von Kandidaten zu ermitteln. Die aus Tests resultierenden Ergebnisse sollen helfen, Personalentscheidungen mittels nachvollziehbarer Entscheidungskriterien zu treffen.

4.3 Das Verhältnis zwischen dem AMS und den Arbeitskräfteüberlassern - von der Konkurrenz zur Kooperation

Das Bild der Zeitarbeitsunternehmen hat sich sowohl in der Wahrnehmung der Wirtschaft als auch beim AMS seit Anfang des neuen Jahrtausends deutlich verändert. Die Arbeitskräfteüberlasserbranche war von Beginn an mit einem überwiegend negativen Image behaftet. Einerseits lässt sich das aufgrund der fehlenden gesetzlichen Rahmenbedingungen Mitte der 1980er erklären, andererseits gab es in dieser Phase keine klare kollektivvertragliche Zuordnung für überlassene Arbeitskräfte, was sehr oft zu Problemen in Fragen des Entgelts während der Überlassung und in Stehzeiten geführt hat.¹¹⁵ W. Göschl vom AMS erläutert die Gründe, die eine große Problematik bei der Zusammenarbeit mit Arbeitskräfteüberlassern dargestellt haben:

„Die Zusammenarbeit war bis zu einem gewissen Grad immer ein umstrittenes Thema, da es eine Zeit lang keinen Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser gegeben hat. Da hat es auch sehr viele Probleme mit Arbeitskräfteüberlassern gegeben, weil diese nicht gezahlt haben und weil die Stehzeiten nicht bezahlt worden sind. Es hat nie eine konkrete Regelung gegeben. Das war speziell zu Beginn des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 1988 bzw. als die ersten großen Firmen am Markt aufgekommen sind sehr problematisch.“¹¹⁶

E. Pichorner bekräftigt die anfänglichen gegenseitigen Zweifel zwischen Zeitarbeitsfirmen und dem AMS:

„Das AMS war ja am Anfang eher skeptisch uns gegenüber. Die Zusammenarbeit war Ende der 1990er Jahre [...] eher geprägt von gegenseitiger Skepsis.“¹¹⁷

Neben den nicht klar definierten gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen erschwerte ein zunehmendes Misstrauen zwischen dem AMS und den Arbeitskräfteüberlassern eine aktive Zusammenarbeit. Einerseits war das AMS angehalten, nach dem AMSG klar definierte Aufgaben und Ziele wie „auf effiziente Weise die Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze herbeizuführen, die möglichst eine den Vermittlungswünschen des

¹¹⁵ Siehe dazu Kapitel 3.3

¹¹⁶ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

¹¹⁷ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

Arbeitssuchenden entsprechende Beschäftigung bieten“¹¹⁸ umzusetzen, andererseits wurde dies durch einen mangelnden Informationsaustausch und fehlende Transparenz der zu besetzenden Stellen seitens der Zeitarbeitsfirmen erschwert:

„Die Zeitarbeitsfirmen haben uns nicht mitgeteilt, an wen die Leute überlassen werden sollten. Dann war da ein Mangel an Transparenz [...], weil wir ja auch dazu angehalten sind zu überprüfen, dass wir niemanden wohin vermitteln, das nicht den kollektivvertraglichen Bestimmungen entspricht.“¹¹⁹

Aus der Sicht der Arbeitskräfteüberlasser wurde eine eingeschränkte Zusammenarbeit bestätigt:

„...wenn ein Arbeitsloser eine Stelle von einem Zeitarbeitsunternehmen gesehen hat, musste er nicht hingehen. Da hat das AMS gesagt, „da brauchst du nicht hingehen.“ Also wir wurden eher als Bedrohung oder als Konkurrent gesehen, den man nicht braucht, oder als Arbeitsmarktparasit.“¹²⁰

Diese gegenseitige Blockadepolitik und das anhaltenden Konkurrenzdenken beider Protagonisten hatte sich mit dem Konjunkturbelebungs-gesetz 2002 noch einmal kurzfristig verschärft. Ab diesem Zeitpunkt waren auch Zeitarbeitsfirmen zur privaten Arbeitsvermittlung zugelassen:

„Mit dem Konjunkturbelebungs-gesetz wurden dann auch Arbeitskräfteüberlasser in Kombination zugelassen. Das hat natürlich auch zu Kritik geführt, weil de facto sind sie als Personalvermittler aufgetreten, aber rechtlich waren es Überlassungsfirmen.“¹²¹

Eine große Trendwende brachte die Phase nach der Unterzeichnung des Arbeitskräfteüberlassungs - KV im Jahr 2002, der eine klare Regelung betreffend Entlohnung und Kündigung, sowohl während der Überlassung wie auch in Stehzeiten, hervorbrachte. Aufgrund dieser vertraglichen Grundlage wurde zwar ein großer Kritikpunkt Seitens des AMS

¹¹⁸ § 29 AMSG - Ziel und Aufgabenerfüllung

¹¹⁹ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

¹²⁰ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

¹²¹ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

ausgeräumt, dennoch blieb der Mangel an fehlender Transparenz aufrecht.

„Das prinzipielle Problem liegt nur noch in der nicht ganz geklärten Transparenz. Es gibt viele Firmen, die geben Ihre Aufträge an mehrere Arbeitskräfteüberlasser weiter. Daraus entstehen Doppelmeldungen von Stellen, die Leute sind jedoch alle für denselben Endzweck ausgebildet.“¹²²

Das Problem der Doppelmeldungen ist auch heute noch sehr aktuell. Unternehmen arbeiten bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften mit mehreren Arbeitskräfteüberlassern gleichzeitig zusammen, um eine Vakanz so rasch wie möglich zu besetzen. Diese Thematik wird jedoch heute nicht mehr als gravierendes Problem angesehen, vielmehr hat sich die Beziehung laut W. Göschl zu einem kooperativen Verhältnis entwickelt:

„Also das (Anm. des Autors: Doppelmeldungen) ist eher ein wenig mühsam aber kein prinzipielles Problem. Also normalerweise kooperieren wir jetzt in Wien, find ich, recht unkompliziert. Und das klappt auch relativ gut.“¹²³

Genauso sieht es E. Pichorner, der das Verhältnis heute zum AMS folgendermaßen beschreibt:

„Das hat sich inzwischen gewandelt, zu einem Verständnis einer Partnerschaft. [...] Es ist also geprägt davon, was kann man tun, welche Funktion können wir einnehmen, wie kann das AMS uns unterstützen, und wie können wir das AMS unterstützen. Also es ist jetzt geprägt von einer Zusammenarbeit, würde man sagen.“¹²⁴

Die Entwicklung zu einer aktuellen Kooperation zwischen den Arbeitskräfteüberlassern und dem AMS lässt sich auch an belegbaren Zahlen festmachen. Die Analyse der AMS Geschäftsberichte von 2003 bis 2010 hat ergeben, dass die Arbeitskräfteüberlassungsbranche heute zu den wichtigsten Kunden des AMS zählt und damit zur Erreichung einzelner Ziele einen wesentlichen Beitrag leistet:

¹²² Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

¹²³ ebenda

¹²⁴ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

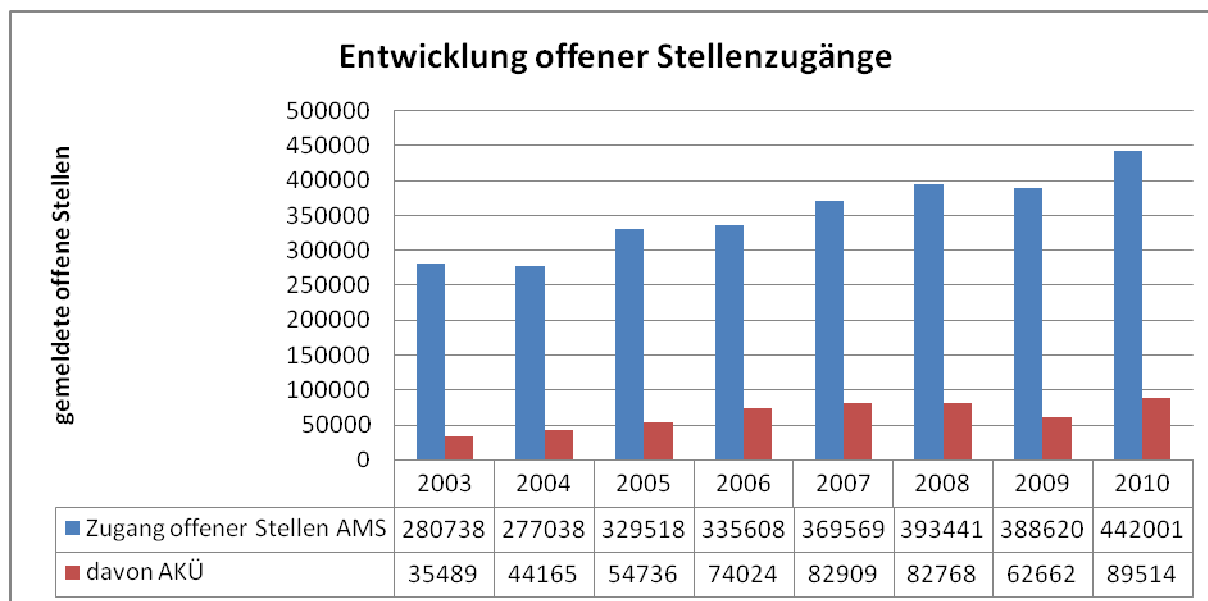


Abb. 13: Entwicklung offener Stellezugänge des AMS 2003-2010¹²⁵

2003 wies das AMS 280.738 offene Stellen aus. Die Branche der Arbeitskräfteüberlasser meldete davon 35.489 offene Stellen. Dies entsprach einem Anteil von 12,6%. Im Laufe der letzten 10 Jahre hat sich der Anteil an offenen Stellen durch Arbeitskräfteüberlasser deutlich erhöht. Der aktuelle Geschäftsbericht des AMS 2010 weist aus, dass das AMS im Jahr 2010 442.001 offene Stellen verzeichnet hat. Die Branche der privaten Arbeitskräfteüberlasser meldete davon 89.514 Stellen, dies entspricht einem Anteil von 20,3% und einer Steigerung zum Vorjahr 2009 von 42,9%.

Das AMS bietet ebenso Datenmaterial zur Stellenvermittlung an Arbeitskräfteüberlasser an, jedoch erst ab dem Jahr 2007, da die Daten der Jahre zuvor aufgrund der vergangenen Wirtschaftsklassensystematik nicht vergleichbar gewesen wären und somit zu einem verfälschten Ergebnis geführt hätten.

Anzahl Statuswechsel	Alle Wechsel außer gleicher Dienstgeber		
	78-Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	Alle Arbeitslosen	Anteil
2007	54.883	496.075	11%
2008	54.453	495.883	10,9%
2009	53.104	519.582	10,2%
2010	63.817	542.366	11,7%
2011 (01-11)	52.310	482.459	10,8%

Abb. 14: Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung – in Wirtschaftsklasse 78 (Arbeitskräfteüberlassung)¹²⁶

¹²⁵ Quelle: AMS Geschäftsberichte 2003-2010

¹²⁶ Quelle: Sonderauswertung DWH-Erwerbskarrierenmonitoring AMS-Wien

Ein Vergleich von 2007 bis 2011 zeigt, dass der Anteil all jener arbeitslos gemeldeter Personen, die über das AMS in die Wirtschaftsklasse der Arbeitskräfteüberlasser vermittelt wurden, im Bereich zwischen 10,2% und 11.7% liegt.

Dieser hohe Anteil an vermittelten Personen sowie gemeldeten offenen Stellen attestiert eine gute und aktive Zusammenarbeit zwischen dem AMS und den Arbeitskräfteüberlassern.

Trotz der mittlerweile guten Zusammenarbeit haben sich bei der weiteren Untersuchung zwei Kernprobleme herauskristallisiert.

Ein Hauptproblem der Arbeitskräfteüberlassung stellen wirtschaftliche Krisen dar und in direktem Zusammenhang damit die Entstehung von Stehzeiten. Warum diese beiden Punkte für den österreichischen Arbeitsmarkt relevant sind, wird in den nächsten Kapiteln näher erläutert.

4.4 Die Konjunkturabhängigkeit der Zeitarbeit

Die Zeitarbeit ist sehr stark an die wirtschaftliche Konjunktur gebunden. In wirtschaftlich starken Zeiten werden überdurchschnittlich viele Arbeitskräfte überlassen, im Fall einer wirtschaftlichen Rezession gehören Zeitarbeitskräfte zu den ersten Verlierern am Arbeitsmarkt.¹²⁷ Mag. Winfried Göschl erklärt, weshalb der Zeitarbeitsmarkt einen idealen Indikator für die Konjunkturentwicklung darstellt:

„Das ist natürlich auch ein Markt, wo man die Arbeitsmarktentwicklung ganz gut ablesen kann. Zeitarbeiter sind die ersten, von denen sich die Firmen befreien. Also wenn es kritisch wird, steigt zuerst einmal die Arbeitslosigkeit bei den Zeitarbeitern. Das ist so ein Frühindikator für Entwicklungen.“¹²⁸

Am deutlichsten lässt sich die Konjunkturabhängigkeit der Zeitarbeit an der Wirtschaftskrise 2008/09 aufzeigen. Schon bereits 2008 war der Anstieg von Zeitarbeitskräften in Vergleich der Vorjahre sehr gering. Der Zuwachs betrug in diesem Jahr nur noch 2%. Das Wirtschaftswachstum ging ebenso im Vergleich der Jahre davor deutlich zurück und lag lediglich bei +1,4% des BIP. Mit Eintritt der Wirtschaftskrise Ende 2008 verringerte sich die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte 2009 um 10851, dies entspricht einem Rückgang von ca. 15,9%.

Im Vergleich dazu reduzierte sich die Zahl aller unselbstständig Erwerbslosen von 3.241.352 auf 3.182.410 Personen. Dies entsprach einem Rückgang von 58942 Personen bzw. 1,8%¹²⁹

Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Zeitarbeiter	38491	44125	46679	59262	66688	68081	57230	66054	74783
Wirtschaftswachstum in %	0,9	2,6	2,4	3,7	3,7	1,4	-3,8	2,3	2,9*

Abb. 15: Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Vergleich zum österreichischen Wirtschaftswachstum¹³⁰

*Prognose – vorläufiger Wert

Eine Studie der Arbeiterkammer zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigte in den top-300 Unternehmen in Österreich aus dem Jahr 2009 hat ergeben, dass 61% der befragten Großbetriebe mittels Überstundenabbau auf die Krise reagiert haben. Gleich danach

¹²⁷ Siehe dazu Kapitel 3.5.1

¹²⁸ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

¹²⁹ Vgl. <https://akupav.eipi.at/akupav/>, 22.01.2012

¹³⁰ <http://wko.at/statistik/eu/europa-wirtschaftswachstum.pdf>, 22.01.2012

gaben 52% der Unternehmen an, den Abbau von Leihpersonal als Maßnahme zur Krisenbewältigung zu wählen.¹³¹

Das Beispiel einer wirtschaftlichen Krise zeigt deutlich auf, welcher Instabilität der Zeitarbeitsmarkt ausgesetzt sein kann. Unternehmen machen in diesen Phasen von Ihrer Möglichkeit gebrauch, Zeitarbeiter bei Auftragsrückgängen und finanziellen schwierigen Zeiten zum Zeitarbeitsunternehmen zurückzuschicken. Das Risiko der finanziellen Überbelastung der Zeitarbeit wird dabei von den Beschäftigerunternehmen an die Zeitarbeitsfirmen weitergereicht.

Dieser massive Abbau überlassener Arbeitskräfte erzeugt bei Zeitarbeitsunternehmen enormen Druck, da diese innerhalb kürzester Zeit eine große Anzahl an Mitarbeitern haben, die den Status der so genannten Stehzeit einnehmen, und nicht sofort an neue Unternehmen überlassen werden können. Diese spezielle Problematik der Stehzeit und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt soll im nächsten Kapitel näher erläutert werden.

4.5 Die Stehzeit

Die Stehzeit einer überlassenen Arbeitskraft spielt in der Arbeitskräfteüberlassung eine entscheidende Rolle. Stehzeiten sind per Definition Zeiträume, in denen Zeitarbeiter in keinem Beschäftigerunternehmen zum Einsatz kommen, allerdings trotzdem bei der Zeitarbeitsfirma angestellt sind.

Für Arbeitskräfteüberlasser stellen Stehzeiten daher überlassungsfreie Zeiten dar, in denen sie mit Ihren Dienstnehmern keinen Umsatz erwirtschaften können. Diese Perioden lassen sich mit einem Produktionsunternehmen vergleichen, das für seine erzeugten Produkte und Waren keine Abnehmer bzw. Kunden findet. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass die Unternehmen keinen Umsatz erwirtschaften können und in erster Instanz personelle Konsequenzen ziehen müssen.

¹³¹ Vgl. Eichmann, Hubert/ Bauernfeind, Alfons: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigte in TOP-300 Unternehmen in Österreich, 2009, S.6f, online im WWW unter: <http://www.forba.at/data/downloads/file/318-FB%203-2009.pdf>, 23.01.2012

Da Zeitarbeiter während der Stehzeit trotzdem ein kollektivvertragliches Gehalt beziehen¹³², sind Arbeitskräfteüberlasser dazu angehalten, den Mitarbeiter so schnell wie möglich wieder zu überlassen. Ein geringes Maß an Stehzeiten von Arbeitskräften wird in den überlassenen Stundensatz mit einkalkuliert und stellt daher kein großes Risiko dar.

Problematisch gestaltet sich die Situation, wenn sich die Anzahl an Arbeitskräften in Stehzeit wie 2009 dramatisch erhöht. Für Zeitarbeitsunternehmen besteht daher nur noch die Möglichkeit, Arbeitskräfte, die einen zu langen Stehzeitcharakter aufweisen zu kündigen, um die Verluste so gering wie möglich zu halten. E. Pichorner erläutert, weshalb die Stehzeit eine der gefährlichsten Situationen für Zeitarbeitsunternehmen darstellt:

„Weil ich kann nicht hunderte Leute von heute auf morgen auf die Straße stellen und dann sagen: böses Zeitarbeitsunternehmen, du beschäftigst sie nicht weiter, na wie denn? Wenn man bei 300 Mitarbeitern 2 Wochen Stehzeit zahlt, dann bin ich insolvent, fertig. Dieses Problem zu lösen wird sehr schwierig sein. Das wird man auch in Zukunft schwierig lösen können.“¹³³

W. Göschl beurteilt diese Situation für Zeitarbeitsunternehmen gleichermaßen:

„Das ist ja ein Faktum, bei den Zeitarbeitsunternehmen sinkt die Beschäftigung und somit die Gewinne, beim AMS steigt die Arbeitslosigkeit. Aus ökonomischer Sicht ist das etwas, mit dem man beim AMS leben muss, deswegen sind wir den Zeitarbeitsfirmen nicht böse. Die haben auch nicht viele Möglichkeiten, denn wenn sie die Leute nicht überlassen können, was sollen sie denn machen?“¹³⁴

Es ist daher gleichermaßen im Interesse von Zeitarbeitsunternehmen und dem AMS, dass überlassene Arbeitskräfte solange wie möglich beim Kunden, also beim Beschäftigerunternehmen im Einsatz sind.

Derzeit gibt es für die Stehzeitproblematik noch keine Ideallösung, dennoch existieren Ideen, diese Thematik zu entspannen und hierbei z.B. die Beschäftigerunternehmen mehr in die Pflicht zu nehmen:

¹³² Siehe dazu Kapitel 3.3.2

¹³³ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

¹³⁴ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

„Ich hab dazu eher die Idee, [...] dass das Verhältnis zwischen Beschäftiger und Zeitarbeitsnehmer geregelt gehört. Dass man den Zeitarbeiter eben nicht von heute auf morgen heimschicken kann, sondern auch vielleicht Fristen einhalten muss. Daran ist aber natürlich der Beschäftiger nicht interessiert. Ich diskutiere es manchmal mit großen Industrieunternehmen, aber da rennt man keine offenen Türen ein.“¹³⁵

Durch eine Schaffung von Fristen, die es aktuell zwischen dem Beschäftiger und dem Zeitarbeitsnehmer rechtlich nicht gibt (siehe dazu Kapitel 3.4), sieht E. Pichorner eine Alternative die Zeitarbeitsnehmer in Krisenzeiten besser zu schützen. Da die arbeitsrechtlichen Grundlagen für die Zeitarbeit im AÜG und im KV AÜ geregelt sind, wären vor allem der österreichische Gesetzgeber und die Sozialpartner aufgefordert, qualitative Veränderungen diesbezüglich herbeizuführen und durchzusetzen.

W. Göschl vertritt dies bezüglich einen gegensätzlichen Standpunkt. Das Prinzip der Zeitarbeit liegt darin, Personal für einen bestimmten Zeitraum in einem Unternehmen zu beschäftigen. Somit würde eine Schaffung von Fristen die Zeitarbeit ad absurdum führen:

„...ich zahle für so eine Kraft mehr, als ich für eine normale Kraft zahlen würde, um den Preis, dass ich mich dann nicht darum kümmern muss. [...] Wenn ich das will, dann brauch ich keine Zeitarbeit, weil Unternehmen dann sagen würden, den kannst du dir behalten. Ich kann es gesetzlich unterbinden, das ist sicher. Das ist eben so wie das Problem beim erhöhten Kündigungsschutz. Schadet er mehr, oder nutzt er mehr. Für die, die drinnen sind, nutzt er was, für die, die draußen sind, schadet er.“¹³⁶

Die Stehzeitproblematik zeigt auf, dass das Prinzip und die gesetzlichen Regelungen für die Zeitarbeit vor allem den Beschäftigerunternehmen entgegen kommen. Mangelndes Interesse seitens der Unternehmen diese Thematik neu zu regeln lässt darauf schließen, dass diese mit der aktuellen arbeitsrechtlichen Grundlage zur Arbeitskräfteüberlassung zufrieden sind, um ihre flexiblen Personalanforderungen risikoloser abzudecken.

¹³⁵ Interview mit E. Pichorner, am 23.12.2011

¹³⁶ Interview mit W. Göschl, am 12.01.2012

5. Das Arbeitsmodell Interim Professional

Das Modell des Interim Professional ist eine gezielte und qualitative Weiterentwicklung der klassischen bekannten Arbeitskräfteüberlassung. Ein Interim Professional zählt arbeitsrechtlich zu den Zeitarbeitern, seine Grundlagen fußen jedoch auf elementar anderen Intentionen. Das folgende Kapitel befasst sich mit der Analyse des Arbeitsmodells Interim Professional, den arbeitsmarktpolitischen und unternehmerischen Motiven sowie mit den Unterschieden zur klassischen Zeitarbeit.

5.1 Der Interim Professional Ansatz

War die Arbeitskräfteüberlassung seit Beginn der 1980er Jahre sehr stark auf die überlassene Arbeiter konzentriert, ruft der Markt seit einigen Jahren nach hoch und höher qualifizierten Zeitarbeitern. Eine aktuelle Studie der Firma Interconnection Consulting zeigt auf, dass der aktuelle Mangel an gut ausgebildeten Facharbeitskräften das größte Wachstumshindernis für den österreichischen Zeitarbeitsmarkt darstellt.¹³⁷

Das Konzept des Interim Professional ist ein qualitativer Ansatz der Firma Manpower GmbH, um die Anforderungen und den Bedarf an hoch und höher qualifizierten Zeitarbeitskräften abzudecken.

Waren es in den letzten Jahren weniger qualifizierte Arbeiter, die das Segment der Zeitarbeit ausfüllten, kämpfen heute sehr viele Unternehmen mit den Problemen, einerseits qualifiziertes Personal für einen bestimmten Zeitraum finden und rekrutieren zu können, andererseits tendieren immer mehr große Unternehmen dazu, sich auf das Kerngeschäft zu konzentrieren und somit die Stammbesetzung immer kleiner zu halten.¹³⁸

5.1.1 Manpower GmbH - Manpower Professional

Die Marke Manpower Professional gehört zum österreichischen Personaldienstleister Manpower GmbH und ist Teil der weltweit agierenden Manpower Inc., die ihren Konzernsitz in Milwaukee, USA hat. Manpower Professional versteht sich als offenes Netzwerk, um Unternehmen mit Kandidaten zu verbinden. Neben der Arbeitskräfteüberlassung bietet

¹³⁷ Vgl. <http://www.interconnectionconsulting.com/index.php?lang=de&presse=21> , 22.12.2011

¹³⁸ Siehe dazu Kapitel 2.2

Manpower zusätzliche Dienstleistungen in den Bereichen Personalvermittlung, Payrolling, und Interim Professional.

5.1.2 Kernpunkte des Interim Professional Modells sind:

- Professional Assessment
- Persönlicher Entwicklungsplan
- Eigenes Ausbildungsbudget
- Ständige Weiterbildung den individuellen Vereinbarungen entsprechend
- Persönlicher Entwicklungsplan
- Zugang zum gesamten Netzwerkwissen¹³⁹

Das Konzept Interim Professional, also hoch und höher qualifizierte Fachkräfte in die Zeitarbeit zu integrieren, stammt ursprünglich aus den Niederlanden. Die Firma Manpower GmbH hat im Jahr 2008 das holländische Personalunternehmen Vitae erworben, welches zu diesem Zeitpunkt dieses Modell bereits einige Jahre erfolgreich umgesetzt hat. E. Hayek erklärt warum dieses Modell zuerst in Österreich implementiert wurde:

„Die Philosophie kommt aus den Niederlanden, prinzipiell hat Manpower 2008 ein Unternehmen in Holland gekauft, das Vitae heißt. Dieses Unternehmen hat den Interim Ansatz in Holland groß gemacht. Unser damaliger Europachef hatte die Idee, das Projekt Interim in einem kleinen überschaubaren Markt – sprich Österreich – als Pilot einmal zu versuchen.“¹⁴⁰

5.2 Die Unterschiede zur klassischen Zeitarbeit

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit Unterschieden zur klassischen Arbeitskräfteüberlassung. Das Interim Modell beruht darauf, hoch und höher qualifizierte Menschen in den Zeitarbeitsmarkt zu integrieren.

Ein Hauptkennzeichen der klassischen Zeitarbeit ist die immerwährende Stehzeitdebatte. Sobald überlassene Arbeitskräfte von ihrem Beschäftigerunternehmen zurückgeschickt werden, ist es im Sinne des Beschäftigers, einen neuen Einsatzort für den Mitarbeiter zu

¹³⁹ Vgl. Broschüre, Manpower GmbH: Interim Professional

¹⁴⁰ Interview mit E. Hayek, am 30.12.2011

finden. Je länger ein Zeitarbeiter den Status der Stehzeit einnimmt, desto geringer fällt der Gewinn für ein Zeitarbeitsunternehmen aus. Eine zu lange Stehzeit eines Zeitarbeiters bewirkt zumeist eine Kündigung, da eine positive Wirtschaftlichkeit nicht mehr gegeben ist. Somit geht der Zeitarbeiter wieder in den Status der Erwerbslosigkeit über.

Different zu dieser Situation gestaltet sich das Interim Professional Modell. Wie bei der klassischen Zeitarbeit, deckt der Interim Professional die Marktnachfrage Arbeitskraft ab, der Mitarbeiter wird jedoch in der Stehzeit nicht gekündigt, da die internen Mitarbeiter der Zeitarbeitsfirma dazu angehalten sind, ein neues Einsatzunternehmen für den Interim Professional zu finden:

„Die Aufgabe des Unternehmens besteht darin, diesen Mitarbeiter weiterhin einzusetzen, sich weiterhin darum zu kümmern, dass er ein Projekt hat, und ihn nicht zu kündigen. Keine einvernehmliche Auflösung zu machen und ihn nicht zum AMS wieder zurück zu schicken.“¹⁴¹

Bei diesem Vorgang definiert sich die Rolle des Zeitarbeitsunternehmens neu. Das Risiko der Stehzeit wird nicht an das AMS weitergereicht, indem der Mitarbeiter gekündigt wird, sondern durch die aktive Suche eines neuen Einsatzunternehmens für den Interim Professional betreibt das Zeitarbeitsunternehmen eine „aktive Vermittlungstätigkeit“ für einen „Zeitarbeiter“.

5.3 Die Vor- und Nachteile des Interim Modells

Bei der Untersuchung der Vor- und Nachteile muss eine klare Trennlinie gezogen werden. Dabei gilt es eindeutig zwischen den Vor- und Nachteilen für Personaldienstleister, Unternehmen, die den Interim Professional einsetzen und den Interim Professional selbst, zu unterscheiden.

5.3.1 Vorteil für das Zeitarbeitsunternehmen

Ausgehend von der These, dass in Zukunft eine Fachkräfteknappheit am Arbeitsmarkt auftreten wird¹⁴², nimmt Manpower eine klare Position ein. Mit der Annahme, dass es in Zukunft weniger qualifizierte Mitarbeiter für viele Arbeitsplätze geben wird, hat ein eindeutiger Paradigmenwechsel stattgefunden:

¹⁴¹ Interview mit E. Hayek, am 30.12.2011

¹⁴² Siehe dazu Kapitel 2.3.3

„Also das ist eindeutig. Der Trend, je weniger Fachkräfte es gibt, je weniger qualifiziertes Personal es gibt, desto mehr muss der Trend dahin gehen, dieses qualifizierte Fachpersonal an ein Unternehmen zu binden - und da unterscheidet sich ein Zeitarbeitsunternehmen nicht von einem anderen.“¹⁴³

Neben der strategischen Ausrichtung, Fachkräfte an das Zeitarbeitsunternehmen zu binden, werden andererseits der Flexibilisierungsprozess in der Arbeitswelt sowie die demographischen Veränderungen wahrgenommen. Personaldienstleister wie Manpower haben erkannt, dass die zukünftigen Veränderungen am Arbeitsmarkt ausschlaggebend dafür sein werden, wie Unternehmen agieren können. Die Verknappung der Fachkräfte, verursacht durch den demographischen Wandel und die steigenden fachlichen Anforderungen werden dabei als Vorteil für das Zeitarbeitsunternehmen wahrgenommen, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich agieren zu können.

5.3.2 Vorteil für den Interim Professional

Der Interim Professional kann sich während seiner Überlassung voll und ganz auf sein Aufgabengebiet und seine Tätigkeit im Beschäftigerunternehmen konzentrieren. Nach Auslaufen seiner zeitlichen Überlassung wird für ihn das nächste Einsatzunternehmen gesucht. Der Druck für die nächste Beschäftigung wird direkt vom Zeitarbeitsunternehmen getragen:

„Der Vorteil für den Interim ist eine fixe Anstellung, die sich nicht zu anderen fixen Anstellungen unterscheidet, die er bisher gehabt hat. Jetzt rein arbeitsrechtlich ist für ihn der Vorteil, dass er darauf bauen kann, weiterhin beschäftigt zu sein. Er muss nicht die essentielle Sorge haben, dass er nach dem Projekt kein weiteres Projekt mehr findet.“¹⁴⁴

Wie bereits erwähnt, wird der Interim Professional während der Stehzeit nicht gekündigt. Logischerweise ist es im Interesse des Zeitarbeitsunternehmens, den Mitarbeiter so schnell wie möglich wieder zu überlassen, um den wirtschaftlichen Nutzen des Mitarbeiters aufrecht zu erhalten. Sollte trotzdem für den Interim Professional für einen längeren Zeitraum kein neues Beschäftigerunternehmen gefunden werden, besteht für ihn die Möglichkeit, sich fachlich weiterzubilden:

¹⁴³ Interview mit E. Hayek, am 30.12.2011

¹⁴⁴ ebenda

„Prinzipiell sollte der Mitarbeiter möglichst nahtlos ein Projekt haben, das wäre der Traumprozess. Gewisse Zeiten, Stehzeiten, Couchzeiten, wie immer Sie es nennen wollen, sind natürlich in den Preisen, die wir den Kunden verrechnen, inkludiert. In dieser Zeit sollte der Interim entweder an seiner Weiterbildung arbeiten, andere Interims mit Informationen, mit Ausbildung zu versorgen oder eben auch im Unternehmen mitzuarbeiten, sei es jetzt, dass er Recherchen macht, dass er nach neuen Optionen für sich selbst und für andere sucht.“¹⁴⁵

Durch die fachliche Weiterbildung generiert der Interim Professional für das Überlasserunternehmen einen Mehrwert, da er durch sein damit erweitertes Qualifikationsprofil mehr Möglichkeiten bietet, den ständig steigenden qualitativen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu entsprechen. Neben der fachlichen Weiterbildung kann der Interim Professional firmeninterne Aufgaben erledigen sowie interne Mitarbeiter bei ihrer Arbeit unterstützen.

5.3.3 Vorteil für Unternehmen

Die strategische Ausrichtung großer Unternehmen kann in Zukunft dazu führen, dass die Anforderungen und Nachfrage an hoch und höher qualifiziertem Zeitarbeitspersonal steigen werden. Das Interim Professional Modell soll dazu dienen, diesen Bedarf abzudecken:

„Der Vorteil für den Kunden ist sicherlich der, dass in Zeiten der Globalisierung, in Zeiten der Restrukturierung, in Zeiten des Headcount Freeze, die Unternehmen immer schlanker werden müssen. Wenn sie schlanker werden, wenn sie sich auf Ihre Kernkompetenzen konzentrieren, sind Neuerungen, sind Projekte, sind Einführungen mit dem Stammpersonal kaum mehr schaffbar. [...] In dem Moment, wo Sie nicht mehr aus dem eigenen Unternehmen die Spezialisten haben, werden sie auf externe Spezialisten zurückgreifen.“¹⁴⁶

¹⁴⁵ Interview mit E. Hayek, am 30.12.2011

¹⁴⁶ ebenda

5.3.4 Nachteile des Interim Modells

E. Hayek sieht aktuell keine arbeitsrechtlichen und wirtschaftlichen Nachteile für Personen, die das Modell des Interim Professional wählen. Die Debatte und die negative öffentliche Meinung zur Zeitarbeit, die durch die Wirtschaftskrise 2008/09 sicherlich verschärft wurde¹⁴⁷, werden dabei als wachstumshemmend und abschreckend gesehen:

„Der Nachteil für den Interim ist sicherlich der, dass Zeitarbeit und der Name ist genauso grauenvoll wie der Name „Leasingmitarbeiter“, einfach in Österreich noch einen Ruf hat, der negativ besetzt ist.“¹⁴⁸

5.4 Ausblick in die Zukunft

Der Ansatz des Interim Professional hat sich aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre zu einem alternativen Beschäftigungsmodell für Unternehmen entwickelt, die in Zukunft vermehrt auf Zeitarbeitskräfte im hoch und höher qualifizierten Bereich zurückgreifen werden müssen. Dennoch existiert laut E. Hayek nach wie vor ein fehlender Umdenkprozess bei den Unternehmen:

„...sie haben nach wie vor in Österreich damit zu kämpfen, dass die Unternehmen sehr konservativ sind, dass sie immer dazu tendieren, Spezialisten anstellen zu wollen, diese Spezialisten für das Unternehmen gewinnen wollen. Was auch auf der einen Seite positiv ist, auf der anderen Seite aber mit Headcount Freeze und mit AGS und mit Share Holder Value manchmal nicht mehr möglich sein wird. Und daher ist es auch hier ganz wichtig, dass auch ein Umdenken bei den Unternehmen stattfinden muss.“¹⁴⁹

Das Modell des Interim Professional zeigt, dass Zeitarbeitsfirmen ihre Kompetenzen nicht mehr nur rein auf das Überlassen von Arbeitskräften ausrichten, sondern auch mit Blick in die Zukunft Strategien entwickeln, um auf die bevorstehenden Arbeitsmarktprobleme zu reagieren. Die Möglichkeit, Zeitarbeitsnehmer in den Zeitarbeitsmarkt zu integrieren und ihnen dabei ein sicheres, flexibles und stabiles Dienstverhältnis zu bieten kann eine qualitative Antwort auf zukünftige Arbeitsmarktveränderungen sein.

¹⁴⁷ Siehe dazu Kapitel 4.5

¹⁴⁸ Interview mit E. Hayek, am 30.12.2011

¹⁴⁹ ebenda

6. Resümee

Bei der Untersuchung der Rollen von Zeitarbeitsunternehmen und des AMS in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik kristallisierten sich sowohl Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten in Ihren Tätigkeiten und Funktionen heraus.

Ein Ergebnis jedoch vorab: Sowohl das AMS als auch die Zeitarbeitsunternehmen haben ein großes Interesse daran, Menschen Arbeit zu vermitteln, auch wenn die primären Gründe dafür ungleicher nicht sein könnten.

Die Unterschiede zwischen dem AMS und den Personaldienstleistern konnten bei der Analyse klarer ausgearbeitet werden. Das AMS ist aufgrund seiner Entstehung eng an politische und sozialpartnerschaftliche Vorgaben gebunden und erfüllt die Rolle eines sozioökonomischen Dienstleistungsunternehmens. Einerseits wird der Fokus durch Zielvorgaben auf die Vermittlung von Arbeitslosen bestimmter Zielgruppen gerichtet, andererseits werden entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen getroffen, um Erwerbslose leichter in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Das AMS als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts bestätigt seine führende Rolle als Vermittler für Arbeitssuchende. Allein im Jahre 2010 wurden 542.336 Arbeitslose mit Unterstützung des AMS in den Arbeitsmarkt integriert, davon 384.754 innerhalb der ersten drei Monate.

Dennoch hat die Analyse ergeben, dass sich die gesetzten Kernziele der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht auf Bürger beziehen, von denen man erwarten kann, dass sie aus eigener Kraft zurück ins Erwerbsleben finden. Viel mehr konzentrieren sich die Kompetenzen des AMS auf bestimmte Zielgruppen, die Unterstützung für den Wiedereinstieg benötigen. Dabei wird der Fokus vor allem auf eine möglichst kurze Erwerbslosigkeit gelegt, damit nicht der Status der Langzeitarbeitslosigkeit eintritt. Dies passiert in Form von gezielten Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, der so genannten *Early Intervention*, die den Wiedereinstieg forcieren und beschleunigen sollen.

Der größte Schwerpunkt in der arbeitsmarktpolitischen Umsetzung des AMS liegt bei der immanenten Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit. Um diese Gruppe wieder ins Erwerbsleben zu integrieren greift das AMS auf das Instrument der Arbeitskräfteüberlassung zurück. Damit gelingt es teilweise, Langzeitbeschäftigungslose mittels Förderungen für Unternehmen zu aktivieren.

Ein verändertes Bild zeichnet sich bei der Betrachtung der Arbeitskräfteüberlasser ab. Personaldienstleister präsentieren sich heute primär als Dienstleistungsunternehmen, die vor allem die Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt abdecken, um damit Gewinne zu erzielen.

Das große Wachstum der Branche erklärt sich unter anderem durch die Globalisierung und Internationalisierung, welche Unternehmen zu mehr Flexibilität zwingen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies geschieht vor allem durch gezielte Personalpolitik und Zeitarbeitsfirmen bieten dafür die besten Rahmenbedingungen.

Um die qualitativen und fachlichen Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen, setzen Personaldienstleister im Unterschied zum AMS verstärkt auf gezielte und treffsichere Personalvorauswahlen und sehen darin eine direkte Unterstützung für das AMS erwerbslose Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

In den letzten Jahren hat sich das Verhältnis zwischen dem AMS und den Personaldienstleistern von einer konkurrierenden zu einer partnerschaftlichen Kooperation hin entwickelt. Waren zu Beginn fehlende gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmenbedingungen für eine gegenseitige Ablehnung ausschlaggebend, zählen Personaldienstleister heute zu den größten und wichtigsten Partnern des AMS.

Dies zeigt sich vor allem darin, dass Personaldienstleister heute zu den größten Kunden des AMS zählen und aktuell 20,9% aller offenen Stellen melden, was zu einer enormen Steigerung der Transparenz am österreichischen Arbeitsmarkt und somit zu einer Zielerreichung der Arbeitsmarktpolitik beiträgt.

Die weitere Untersuchung hat ergeben, dass Zeitarbeitsfirmen arbeitslosen Menschen die Möglichkeit bieten, wieder ins Erwerbsleben zurückzufinden. Das AMS vermittelt jährlich im Schnitt 11% aller vermittelten Arbeitssuchenden in den Wirtschaftszweig der Arbeitskräfteüberlassung.

Die Untersuchung der Wirtschaftskrise 2008/09 zeigt die Konjunkturabhängigkeit und Instabilität des Zeitarbeitsmarktes auf. Zeitarbeiter zählten in dieser Phase zu den ersten, die vom Jobabbau betroffen waren. Der Zeitarbeitsmarkt ist im Jahr 2009 um 15,9% eingebrochen. Unternehmen haben, und dies hat eine Studie des AMS bestätigt, von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht, Zeitarbeiter zum Arbeitskräfteüberlasser zurückzuschicken um somit effektiv auf die Krise zu reagieren. Dieser massive Zeitarbeiterabbau generierte bei Zeitarbeitsfirmen eine große Anzahl an Stehzeiten und direkt damit einen wirtschaftlichen und finanziellen Druck.

Die Krise verdeutlicht eindrucksvoll, wie große Unternehmen dabei das Risiko Arbeit und Beschäftigung an Arbeitskräfteüberlasser und das AMS weiterreichen. Zeitarbeitsunternehmen müssen sich in konjunkturellen schwachen Phasen den Gesetzen des (Arbeits-)Marktes beugen und ihre Arbeitskräfte kündigen.

Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass sich mit dem Anstieg des Zeitarbeitsmarktes auch die qualitative Ausrichtung bei Zeitarbeitsunternehmen tendenziell erhöht hat. Die Rollenuntersuchung eines Zeitarbeitsunternehmens hat aufgezeigt, dass zwar notwendigerweise die Gewinnorientierung an erster Stelle steht, dennoch mit Blick auf die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes ein Paradigmenwechsel stattgefunden hat.

Die Manpower GmbH hat mit dem Interim Professional Ansatz ein qualitatives Modell in Österreich implementiert, um einige Problemfelder der klassischen Zeitarbeit abzudecken. Einerseits eine stabile und sichere Plattform für Bürger zu schaffen, die über die Zeitarbeit zurück ins Erwerbsleben finden wollen bzw. flexibel am Arbeitsmarkt agieren wollen. Hierbei wird das Anstellungsrisiko von den Zeitarbeitsfirmen getragen, die Stehzeit spielt dabei keine Rolle mehr. Andererseits höher und hoch qualifizierte Bürger über die Zeitarbeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren, denen der Zugang aufgrund rationaler Unternehmenspolitik verwehrt bleibt.

Die Zeitarbeit und der Interim Professional Ansatz bieten den Unternehmen die Flexibilität auch weiterhin schnell und kostenabhängig auf konjunkturelle Veränderungen zu reagieren. Damit kann davon ausgegangen werden, dass das Instrument der Zeitarbeit für die Großunternehmen in Österreich auch weiterhin ein akzeptiertes Mittel in der Personalpolitik bleiben wird. Dennoch sollte ein Umdenkprozess bei Unternehmen stattfinden, der dem Instrument Zeitarbeit einen höheren qualitativen Status zuspricht.

Für die Bürger in Österreich bietet die Zeitarbeit eine Möglichkeit am wirtschaftlichen Leben teilzunehmen. Wie in Kapitel 2.1 dargestellt, ist diese Teilnahme ein nicht zu vernachlässigender Moment um für sich selbst und in der Gesellschaft als „vollwertige“ Bürger anerkannt zu werden. Somit birgt die Zeitarbeit großes Potential für diesen Akteur, auch wenn das prekäre Element des Beschäftigungsverhältnisses natürlich nicht adäquat zu einem Normalarbeitsverhältnis ist. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass die Alternative der Arbeitslosigkeit dem Staat einerseits mehr Kosten verursacht, andererseits aktuell keine

alternativen Arbeitsmodelle vorhanden sind, um diese Problematik besser zu beheben.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der Bewertung der Zeitarbeit für den Staat Österreich. Auch für diesen Akteur gilt: Je weniger Arbeitslosigkeit, umso mehr Steuereinnahmen und umso besser ist die finanzielle Kapazität um die eigenen Aufgaben in Wohlstand und Wohlfahrt für die Bevölkerung als auch im Standortwettbewerb mit anderen Nationalstaaten zu erfüllen. Wie bei dem Akteur „Bürger“ gilt auch hier: Unbefristete Vollzeitbeschäftigung bietet mehr Sicherheit auch für den Staat, die andere Alternative ist eine höhere Arbeitslosigkeit.

Insofern ist das Instrument der Zeitarbeit sinnvoll für die Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Heute übernehmen Zeitarbeitsunternehmen wichtige Agenden gesellschaftlicher und sozialer Arbeitsmarktpolitik, nämlich den Bürgern eine Arbeit zu vermitteln.

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AMV	Arbeitsmarktverwaltung
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
KV AÜ	Arbeitskräfteüberlassung Kollektivvertrag
ÖIAG	Österreichische Industrieholding AG
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Entwicklung der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Abb. 2: Lebendgeborene und Geburtenrate seit 1951

Abb. 3: Gestorbene und Sterberate seit 1951

Abb. 4: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung

Abb. 5: Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich, jeweils am Stichtag 31.7.

Abb. 6: Entwicklung überlassener Arbeiter und Angestellte

Abb. 7: Überlassung nach Sparten

Abb. 8: Dauer der Überlassung Arbeiter – Vergleich 2002 und 2011

Abb. 9: Dauer der Überlassung Angestellte – Vergleich 2002 und 2011

Abb. 10: Zahlen der registrierten Arbeitskräfteüberlasser in Österreich

Abb. 11: Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit 2010

Abb. 12: Perfect Matching

Abb. 13: Entwicklung offener Stellezugänge des AMS 2003-2010

Abb. 14: Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung – in Wirtschaftsklasse 78
(Arbeitskräfteüberlassung)

Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich: Risikogesellschaft, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1986

Beck, Ulrich: Was ist Globalisierung?, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 2007

Bogner, Alexander [Hrsg.]: Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2005

Bude, Heinz: Die Ausgeschlossenen, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2008

Engler, Wolfgang: Bürger, ohne Arbeit, Aufbau Verlag, Berlin, 2006

Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich, WUV, Univ.-Verl., Wien 2004

Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reineck bei Hamburg, 2002

Geppert, Walter: Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung. Verl. des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 1978

Gesprächskreis Arbeit und Soziales: Globalisierung der Wirtschaft, Standortwettbewerb und Mitbestimmung, satz + druck GmbH, Bonn, 1996

Herrmann, Christoph; Atzmüller, Roland (Hg.): Die Dynamik des „österreichischen Modells“: Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Edition Sigma, Berlin, 2009

Höffe, Ottfried: Wirtschaftsbürger, Staatsbürger, Weltbürger, C.H. Beck, München, 2004

Jasny, Christine: Die Sozioökonomie der Arbeitsvermittlung, Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 1998

Lamprecht, Christoph: Zeitarbeit in Österreich. Bestandsaufnahme und Ausblick, IGEL Verlag, 2009

Manpower GmbH: Wir über uns, 2011

Manpower GmbH: Interim Professional, 2011

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken, Psychologie-Verlag-Union, München, 1990

Nida-Rümelin, Julian: Demokratie als Kooperation, Suhrkamp Wissenschaft, Frankfurt am Main, 1999

Pelinka, Anton; Rosenberger Sieglinde: Österreichische Politik, Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien, 2003

Riesenfelder, Andreas; Wetzl, Petra: Leiharbeit in Österreich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft Band 4, LIT Verlag, Wien, 2010

Rodrik, Dani: Das Globalisierungsparadox. Die Demokratie und die Zukunft der Weltwirtschaft, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2011

Sacherer, Remo: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und der Europäischen Union, Verlag des ÖGB GmbH, Wien, 2001

Schindler, Rene: Arbeitskräfteüberlassungs-KV, Verlag des ÖGB, Wien, 2003

Schröder, Gerhard: Fleißig, billig, schutzlos. Leiharbeiter in Deutschland, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2010

Stiglitz, Joseph: Die Schatten der Globalisierung, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2002

Talos, Emmerich: Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Manz Verlag, Wien, 1999

Tomandl, Theodor: Arbeitskräfteüberlassung, Manz Verlag, Wien, 2010

Wroblewski, Angela: Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse, Inst. für Höhere Studien (IHS) , Wien, 2001

Zellmann, Peter: Die Zukunft der Arbeit: viele werden etwas anderes tun, Molden Verlag, Wien; Graz; Klagenfurt, 2010

Internetquellen

<https://akupav.eipi.at/akupav/>, 12.12.2011

https://akupav.eipi.at/akupav/2011/Erl%C3%A4uterungen_2011.pdf, 12.12.2011

http://www.ams.at/docs/001_Geschaeftsbericht2010.pdf, 13.01.2012

http://ams.at/ueber_ams/14420.html, 24.01.2012

http://www.bmask.gv.at/site/Buergerinnen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik_in_Oesterreich, 05.01.2012

<http://www.forba.at/data/downloads/file/318-FB%203-2009.pdf>, 23.01.2012

<http://www.interconnectionconsulting.com/index.php?lang=de&presse=21> , 22.12.2011

http://www.interconnectionconsulting.com/data/de/press_img/2011-11-16-12-15-44-Pressekonferenz%20ZA%20in%20A%20Chart%201.jpg , 11.12.2011

http://www.jobtransfair.at/admin/upload/1204535984_Firmeninfo.pdf, 24.01.2012

http://www.jusline.at/29_Ziel_und_Aufgabenerf%C3%BCllung_AMSG.html, 10.01.2012

http://www.jusline.at/3_Begriffsbestimmungen_AUeG.html, 16.12.2011

http://www.jusline.at/6_Arbeitnehmerschutz_AUeG.html, 16.12.2011

<http://www.jusline.at/index.php?cpid=ba688068a8c8a95352ed951ddb88783e&lawid=99&paid=1#>, 16.12.2011

<http://www.oeiag.at/hm/oiag/geschichte.htm>, 10.12.2011

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/2002_68_1/2002_68_1.pdf, 14.01.2012

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/arbeitslose_nationale_definition/index.html, 24.01.2012

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/index.html, 12.01.2012

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/sterbefaelle/index.html, 12.01.2012

http://www.stebep.at/fileadmin/RedFiles/Textfiles/09_03_Studie_Fachkraeftemangel_Endbericht_2009.pdf, 10.01.2012

http://de.wikipedia.org/wiki/Henri-Ferdinand_Lavanchy, 17.12.2011

<http://www.wirtschaftslexikon24.net/d/shareholder-value/shareholder-value.htm>, 08.12.2011

<http://wko.at/statistik/eu/europa-wirtschaftswachstum.pdf>, 22.01.2012

Kurzfassung

Die Globalisierung und die Internationalisierung haben sich in den letzten Jahrzehnten nachhaltig auf den Staat Österreich, die Unternehmen und die Gesellschaft ausgewirkt. Seit Mitte der 1980er Jahre ist die Arbeitslosigkeit in Österreich kontinuierlich angestiegen, dies stellt sowohl gesellschaftspolitisch wie auch wirtschaftspolitisch ein elementares Problem dar. Als Reaktion auf diese Veränderungen hat sich auf der einen Seite die Zeitarbeit entwickelt, um auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu reagieren. Auf der anderen Seite wurde mit dem AMS Österreich ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts gegründet dessen Auftrag es ist, den steigenden Arbeitslosenzahlen aktiv entgegenzuwirken. Im Zentrum der Arbeit wird die Rolle der Zeitarbeitsunternehmen in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik näher untersucht. Ein Vergleich mit dem AMS zeigt dabei, dass das Instrument der Zeitarbeit wesentlich dazu beitragen kann, um einige Zielvorgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu erreichen. Die weitere Untersuchung hat ergeben, dass sich Zeitarbeitsunternehmen und das AMS vor allem deswegen gut ergänzen, da beide, wenn auch aufgrund unterschiedlicher Motive das gleiche Ziel verfolgen – Bürgern eine Arbeit zu vermitteln.

Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name: Gernot Windsperger

Geburtsdatum: 28.07.1979

Geburtsort: St.Pölten

Staatsbürgerschaft: Österreich

Ausbildung

1985 – 1989	Volksschule, St. Pölten
1989 – 1994	Gymnasium, St. Pölten
1994 – 1997	HTL St.Pölten - Nachrichtentechnik
1997 - 1999	TGM – Technologisches Gewerbe Museum Wien (HTBL u VA) Nachrichtentechnik und Biomedizin
2000 – 2002	Technische Universität Wien Wirtschaftsingenieurwesen und Maschinenbau
Seit 2002	Universität Wien Politikwissenschaften

Berufserfahrung

2010 – heute	Manpower GmbH
2001 – 2008	MBM Industry & RailTech GmbH
2001 – 2002	Demmeler Maschinenbau, Bundesrepublik Deutschland