

Internationales Monitoring

Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit

Statusbericht 4

Oktober 2002

Isabelle Le Mouillour

LeMouillour@hochschulforschung.uni-kassel.de



Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung

Universität Kassel

Mönchebergstr. 17

D - 34109 Kassel

<http://www.uni-kassel.de/wz1/>

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

1. Einleitung

Dieser Statusbericht nimmt die Form einer explorativen Betrachtung des Phänomens „atypische Arbeitsverhältnisse“ in der Europäischen Union (Frankreich, Dänemark, Niederlande, Deutschland und Vereinigtes Königreich) sowie Japan an. Dabei wird die Verbindung zwischen diesen Arbeitsverhältnissen und der Kompetenzentwicklung der betroffenen Personen bzw. dem Lernen im Prozess der Arbeit herausgestellt.

Wie im Laufe dieses Monitoring festgestellt werden konnte, sind atypische Arbeitsverhältnisse keine Randerscheinung mehr. Über ein Achtel der europäischen Erwerbsbevölkerung ist auf diese Weise beschäftigt (vgl. EIRO 2002b). Die europäische Diskussion kann auf das Jahr 1995 mit der Konsultation zwischen der Europäischen Kommission und den Sozialpartnern (UNICE, CEEP, ETUC) über die *flexibility in working time and security for workers with regard to three forms of atypical employment: part-time employment, employment of limited duration and temporary agency employment* zurückverfolgt werden¹. In Folge dessen wurden Vereinbarungen im Bereich des *part-time employment* und *employment of limited duration* abgeschlossen. Diese haben mittlerweile die Form einer europäischen Richtlinie angenommen. Das Thema „*temporary agency employment*“ wird seit 2000 verhandelt (vgl. Storrie, 2002) und erweist sich als ein schwieriges Thema im europäischen Kontext.

In Deutschland ist das Thema „atypische Arbeitsverhältnisse“ aktuell (Hartz-Kommission²) und eingebettet in die Diskussion über die neuen Arbeitsvermittlungsagenturen und das Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) vom 10.12.2001 bzw. das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 07.08.1972. Üblicherweise wird ein Land für beschäftigungspolitisch erfolgreich gehalten, wenn die Beschäftigung kontinuierlich steigt bzw. ein stabiles hohes Niveau erreicht hat. Bei der Beschäftigungsquote stellen sich durch die Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse Fragen nach der Art der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit, dauerhaft, oder befristet). Wird die Beschäftigung beispielsweise nach Personen gezählt, kann sich daraus ein irreführendes Bild ergeben, wenn die Teilzeitquoten sehr verschieden sind und sich sehr unterschiedlich entwickelt haben.

Dieser Bericht teilt sich in drei Abschnitte. In dem ersten Abschnitt wird das Phänomen der atypischen Arbeitsverhältnisse untersucht und seine Merkmale sowie der Kontext seiner Entstehung thematisiert. In dem zweiten Abschnitt werden die Teilzeitarbeit, die Telearbeit und die Scheinselbstständigkeit näher betrachtet. Diese Formen haben sich in Europa und Japan zeitgleich entwickelt und einzelne nationale Besonderheiten werden in dem dritten Teil dieses Berichts (Länderspiegel) thematisiert.

Schlagwörter:

Atypische Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeit, Leiharbeit, Flexibilität, Teilzeitarbeit, Telearbeit, Scheinselbstständigkeit, Frankreich, Niederlande, Japan, Dänemark, Vereinigtes Königreich.

¹ „Although early, unsophisticated forms of temporary work organisations existed in the 19th century in Europe (and in the 17th and 18th centuries in the Netherlands and Great Britain), the modern temporary work industry did not emerge until the late 1940s and early 1950s, mainly in France, Great Britain, the Netherlands and the USA“ (vgl. Storrie 2002:27).

² Die „Hartz-Kommission“ betrachtet Zeitarbeit über PersonalServiceAgenturen als ein Instrument zur Integration von Arbeitslosen (vgl. IAB 2002d).

2. Herausforderung: Atypische Arbeitsverhältnisse

2.1 Definition

Die Frage nach atypischen Arbeitsverhältnissen setzt voraus, dass die Merkmale von typischen Arbeitsverhältnissen bekannt sind.

Eine Möglichkeit besteht darin, das Normalarbeitsverhältnis als eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung zu charakterisieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen hierbei einen Arbeitsvertrag ab, durch den dem Arbeitgeber Direktionsrechte übertragen werden; es gelten arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen. Bei der Betrachtung der verschiedenen Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung (vgl. Neuberger, 1997) und ihren Auswirkungen auf die Chronometrie, Chronologie oder Chronomorphie des Arbeitszeitvolumens³ wird eine eindeutige Definition schwieriger. Sollte ein Teilzeitarbeitsverhältnis als ein Flexibilisierungsmodell der Normalarbeitszeit, oder als ein atypisches Arbeitsverhältnis betrachtet werden? Wenn man diese o.g. Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bereits als ein Indiz für ein atypisches Arbeitsverhältnis ansähe, dann wären weniger als 20% der bestehenden Arbeitsverhältnisse „normal“.

In einem international vergleichenden Kontext wird eine eindeutige Definition durch die gesetzlichen Regelungen fast unmöglich. Zum Beispiel ist die Regelarbeitszeit in den europäischen Ländern unterschiedlich festgelegt, genauso wie das Rentenalter oder die Regelung für die Urlaubszeiten. Seit Anfang 2000 ist in Frankreich die Wochenarbeitszeit per Gesetz von 39 auf 35 Stunden herabgesetzt worden. In den angelsächsischen Ländern ist die gegenläufige Entwicklung bei der Arbeitszeit zu konstatieren: Sie stieg stetig an⁴. Bei den hier betrachteten Ländern stehen sich prinzipiell zwei Konzeptionen gegenüber: Die ausgeprägte marktwirtschaftliche Orientierung Großbritanniens und das stärker korporatistische, auf Konsens ausgerichtete Modell der Niederlande und Dänemark. Frankreich und Deutschland liegen dazwischen, allerdings wieder mit unterschiedlichen Ausprägungen.

Welsch (1997) schlägt als Definition des „Normalarbeitsverhältnisses“ eine abhängige Beschäftigung, welche durch einen Arbeitgeber geschaffen und gestaltet worden ist; diese Beschäftigung erfolgt zu kollektivvertraglich und arbeits- bzw. sozialgesetzlich regulierten Bedingungen: zur gesellschaftlich geltenden Vollarbeitszeit, mit sozialer Absicherung gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter und auf unbestimmte Frist. Vor allem die Arbeitszeit ist eine wichtige Dimension des Normalarbeitsverhältnisses. Im Gegenzug benutzt Welsch die Begriffe „atypische Arbeitszeitformen“ und „flexible Arbeitszeitformen“ als Synonym. Auf der europäischen Ebene wurde 2000 der traditionelle europäische Arbeitnehmer-Prototyp mit folgenden Merkmalen beschrieben: Erwachsener Vollzeit Arbeitnehmer, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und einem angemessenen Niveau an Sozialversicherung. Aus diesem

³ Ein bestehendes Arbeitszeitvolumen wird hierbei entweder verkürzt bzw. gestreckt (Chronometrie, z.B. Teilzeitarbeit), verschoben (Chronologie, z.B. Schichtarbeit) oder in seiner Gestalt verändert (Chronomorphie, z.B. Gleitzeit oder variable Arbeitszeit). Diese Formen der Flexibilisierung werden aufgrund ihrer weiten Verbreitung und der aufrechterhaltenen anderen Charakteristika des Normalarbeitsverhältnisses (Unbefristetheit, Anwendung bestimmter arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen, Arbeit an einem nicht-häuslichen Arbeitsplatz) als Flexibilisierungen im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses bezeichnet.

⁴ Während die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt bei etwa 38 Stunden liegt, arbeiten Selbständige nach eigenen Angaben 46 Stunden pro Woche und abhängig Beschäftigte etwa 36,5 Stunden. Viele der Befragten arbeiten weniger als 30 Stunden pro Woche, während andererseits ein hoher Anteil 45 oder mehr Stunden pro Woche arbeitet (vgl. Merllié/Paoli 2002).

Anlass wurde auch das Ende dieses Prototyps festgestellt (vgl. *Présidence française de l'Union Européenne* 2000).

In der Diskussion um atypische Arbeitsverhältnisse werden unterschiedliche Begriffe benutzt:

- “ ‘Non-permanent’ work can broadly be defined as all employment which is not based on an open-ended and continuous employment contract, but which is limited in time - the main types being employment on fixed-term contracts, temporary agency work and casual or seasonal work” (EIRO 2002b);
- “A definition of temporary agency work (although not fully applicable to all Member States) is one whereby the temporary agency worker is employed by the temporary work agency (TWA) and is then, via a commercial contact, hired out to perform work assignments at the user firm (...). Temporary agency work is necessarily temporary only in that the tasks performed at a particular firm are of a temporary nature. The key term is ‘agency’. The most appropriate term is ‘temporary agency work’ or simply ‘agency work’, but never ‘temporary work’” (Storrie 2002);
- Mit dem Begriff „atypische Arbeitsverhältnisse“ ist die Erwerbsarbeit in Form der Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, befristeter oder geringfügiger Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf sowie sogenannte scheinselfständige Beschäftigung gemeint (vgl. Tólos/Fink 2001);
- Die atypischen Arbeitsverhältnisse werden in der englischsprachigen Literatur als *new forms of work/employment* bezeichnet. Wenn das Fehlen einer (impliziten oder expliziten) Vereinbarung über die Dauerhaftigkeit einer Arbeitsbeziehung oder das für den Arbeitnehmer unvorhersehbare Schwanken der Mindestarbeitszeit als Charakteristikum der Arbeitsbeziehung herausgestellt werden soll, wird auch von *contingent work* gesprochen (vgl. Polivka/Nardone 1989). Wenn Arbeitsverhältnisse aus Sicht der Arbeitnehmer problematisch bzw. nachteilig sind und (mehr oder weniger) unfreiwillig eingegangen werden, spricht man von *precarious work*;
- Wenn Mitarbeiter im Rahmen von Netzwerken bzw. Projekten oder auch als „Arbeitskraftunternehmer“ bzw. Zeitarbeiter für unterschiedliche Organisationen arbeiten, spricht man aus Organisationssicht auch von einer *virtual work force* (vgl. Pfeffer 1999) oder einem *virtual workplace* (vgl. Cascio 2000).

Diese Definitionen verdeutlichen die Dimensionen, die zur Unterscheidung zwischen atypischen und typischen Arbeitsverhältnissen und zur Differenzierung der unterschiedlichen atypischen Arbeitsverhältnisse dienen können. Dies sind:

- Die Dauer bzw. Kontinuität der Arbeitsverhältnisse;
- Die (arbeits)organisatorischen Rahmenbedingungen;
- Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen;
- Der Ort der Arbeitstätigkeit.

Diese Elemente werden im Folgenden detailliert dargestellt.

2.2 Kontextbeschreibung

Die Debatte um die atypischen Arbeitsverhältnisse ist in der breiten Diskussion um die Zukunft der Arbeit im Rahmen der Informationsgesellschaft eingebettet. Auf dem Weg zur globalisierten Informations- und Dienstleistungsgesellschaft lösen sich herkömmliche Branchengrenzen auf. Zudem hat die Verschärfung des internationalen Wettbewerbs Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte und auf die Stellung der Beschäftigten. Die Veränderungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen sowie der Arbeitsbeziehungen sind aber nicht Folge der Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechniken an sich, sondern vielmehr Folge der strategischen Ausrichtung der Unternehmen. Eine Vielfalt von Modellen bilden sich heraus, die sich je nach Verpackung als Teilzeitarbeit, Jobsharing, gleitende Arbeitszeit, Abrufarbeit, Zeitautonomie, Schichtarbeit, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit oder einfach nur als Überstunden entpuppen (vgl. Dunkel 2000). Die Arbeitnehmerschaft ist dadurch heterogener geworden. Diese Entwicklung fasste die OECD (1996) in ihrer Analyse der Zusammenhänge zwischen organisatorischem Wandel und dem Bedarf an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt wie folgt zusammen:

- *“The increase of part-time employment is congruent with an organisational shift towards external flexibility;*
- *The growth of ‘agency work’ (also called the ‘temporary help’ industry) is seen as evidence of achieving organisational flexibility through temporary employment;*
- *Lower levels of employment tenure (duration of employment relationships) can be seen in countries with a greater use of external flexibility and vice versa;*
- *The evolving dispersion of earnings supports the notion of a greater individualisation of contracts, which reflects changes in employment flexibility“.*

Diese Analyseergebnisse haben nicht an Gültigkeit verloren. In ihrer Untersuchung stellen Oei und Wiezer (2002) fest, dass die Flexibilität in allen Bereichen der Arbeit groß geschrieben wird, d.h. bezogen auf die Arbeitszeit (Arbeiten „rund um die Uhr“ und Teilzeitarbeit), auf die Arbeitsorganisation (Mehrfachqualifikation, Teamarbeit und Eigenverantwortung) und auf den Beschäftigungsstatus (18% aller Arbeitnehmer stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis). Die Unternehmen und die Arbeitnehmer bedienen sich einer Vielzahl von arbeitsvertraglichen Regelungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder zwischen Unternehmen, wie z.B. die Netzwerke, das *outsourcing*, das *subcontracting* oder die projektbasierte Organisation. Aus Sicht der Forschung betont Goudswaard (2001), dass die Arbeitsprozesse⁵ nicht mehr von der Perspektive einer (großen) Organisation mit relativ stabilen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachtet werden können. Diese Entwicklungen beeinflussen die Grenzen der Organisation, die Entwicklung der Arbeit, die Interdependenzen, die sozialen Beziehungen und die Karrieremöglichkeiten. Parallel entwickelte sich die Diskussion auf europäische Ebene über die Qualität der Arbeit, den Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben (*Worklife balance*⁶) und die Gefahren der atypischen Arbeitsverhältnisse für die Arbeitnehmer. Auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer in einem solchen Arbeitsverhältnis erscheint das Gefälle bezogen auf die Arbeitsorganisation, die arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu einem typischen Arbeitsverhältnis groß.

Dabei werden folgende Elemente besonders hervorgehoben:

⁵ M.E. gehören auch die Kompetenzentwicklungsprozesse dazu.

⁶ *Worklife balance* funktioniert nicht nur zwischen Freizeit und Arbeitszeit, sondern auch zwischen den unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb der Arbeitsphase.

1. Die Übergangsphasen zwischen zwei atypischen Arbeitsverhältnissen können zu einem Bruch und in der Arbeitslosigkeit führen. Es wird in diesem Zusammenhang von *precarious employment* gesprochen.
2. Flexible Arbeitsverträge bzw. atypische Arbeitsverhältnisse (*contingent, precarious contracts*) werden von einem Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit (*job insecurity*) und der Exclusion begleitet.
3. Atypische Arbeitsverhältnisse sind mit einer Intensivierung der Arbeit und des Zeitdruckes verbunden.
4. Atypische Arbeitsverhältnisse sind in mehrfacher Hinsicht mit Problemen und negativen Auswirkungen auf soziale und materielle Teilhabechancen verbunden. Hinsichtlich der Teilzeitarbeit ist feststellbar, dass das Einkommensniveau analog der gängigen Aliquotierung durchwegs niedriger ist. Es besteht für viele Erwerbstätige die Gefahr der Armut bei Arbeit (*working poor*).
5. Die Anwesenheit von Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen (*subcontractors, part-timers, temporary workers*) führt in einem Unternehmen zur Desorganisation der Arbeit (*work disorganisation*): Die Mitarbeiter, die für sie ungewöhnliche Arbeitsaufgaben übernehmen oder mit dem Fehlerpotential solcher Aufgaben nicht vertraut sind, erhöhen die Unsicherheiten und die Risiken (*stress and health risks*). Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Zeitarbeitnehmern und Unfallrisiken.
6. In den Bereichen, wo Loyalität und Vertrauen wichtig sind, mag die Einstellung von Mitarbeitern in atypischen Arbeitsverhältnissen nicht geeignet sein.

(Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Présidence française de l'Union européenne 2000; Goudswaard 2001; Quinlan et al 2000; Merllié/Paoli 2002; Talos/Fink 2001, Storrie 2002, CIETT 2000, Quinlan et al. 2000)

Die Untersuchung der Dubliner Stiftung über die Leiharbeit lässt einen zusätzlichen Aspekt erscheinen, dass im Bereich der individuellen und quasi-informellen Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Entleihunternehmen (bei Leiharbeit) angesiedelt ist. Es geht um den Austausch von Informationen während der Leiharbeitszeit, um die gegenseitige Einschätzung der Potentiale, aber auch um die "Evaluation" der Kompetenzen des Leiharbeiters seitens des Entleihunternehmens (vgl. Storrie 2002). Bei allen Differenzierungen zwischen den einzelnen Formen atypischer Beschäftigung trifft es zu, dass damit grundsätzlich Zugänge zur Erwerbsarbeit verbunden sind. Die europäische durchschnittliche Beschäftigungsquote der Leiharbeiter erhöht sich nach der Arbeitsperiode als Leiharbeiter von 67% auf 84% (ebenda). Die atypischen Arbeitsverhältnisse haben Wirkungen im Bereich der Entlohnung, des Gesundheits- und Sicherheitsschutzes, sowie der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiter (vgl. EIRO 2002b).

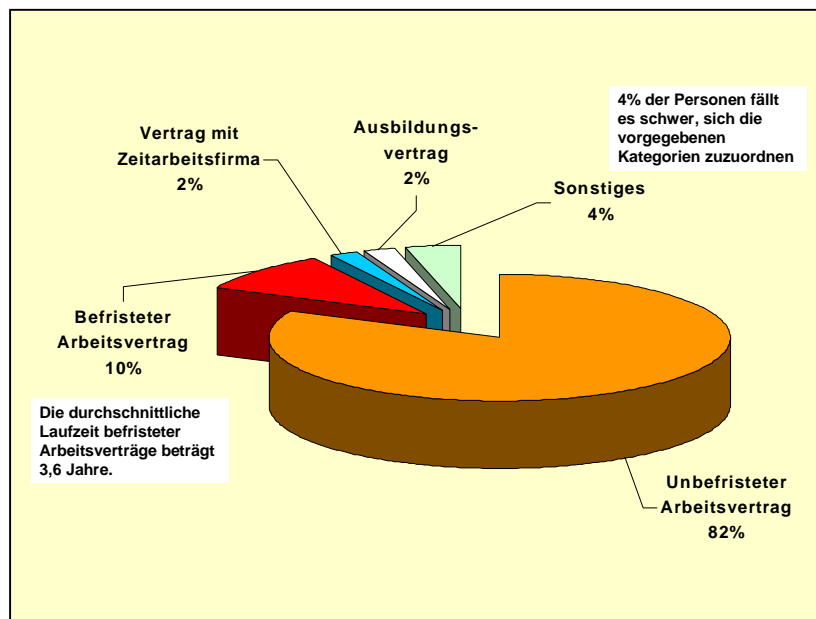
2.3 Umfang des atypischen Phänomens

Die folgende Zusammenstellung basiert weitgehend auf der dritten europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (vgl. Merllié/Paoli 2002). Dabei wurden 21.500 abhängig beschäftigte und selbstständige Arbeitnehmer⁷ in allen Mitgliedstaaten der EU zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Als zweite Informationsquelle fungiert der Bericht von Fagan und Burchell (2002) über die geschlechtsspezifischen Unterschieden und Ähnlichkeiten bei der Betrachtung der Arbeitsbedingungen in Europa. Dieser Bericht basiert auf den Ergebnissen der vorherigen Umfrage und formuliert Empfehlungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

⁷ Dies waren etwa 1.500 Beschäftigte je Mitgliedstaat. Zu beachten ist, dass die industrielle Struktur ebenso wie die Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen der einzelnen Länder große Unterschiede aufweist, so dass Ländervergleiche nur mit Vorbehalt vorgenommen werden können.

Unter den 21.500 Befragten arbeiten 82% im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge, die übrigen 18% können als Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen betrachtet werden. Die genaue Aufteilung wird in der folgenden Abbildung deutlich. Laut Goudswaard und Andries (2001) verlieren vollzeitige unbefristete Arbeitsverträge allmählich an Bedeutung und die atypischen Arbeitsverhältnisse (*part-time jobs, non-permanent jobs, self employment*) werden zunehmend wichtiger.

Abbildung 2-1: Beschäftigungsstatus von abhängig Beschäftigten



(Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Merllié/Paoli 2002)

Fagan und Burchell (2002) stellen fest, dass Frauen vorwiegend in Teilzeitarbeit (41% der Arbeitnehmer) tätig sind. Weitere Muster der Frauenbeschäftigung werden in der folgenden Auflistung und Tabellen dargestellt.

- Frauen werden geringfügig öfter als Männer mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt;
- 11% der Mitarbeiter sind mit befristeten Arbeitsverträgen oder über eine Zeitarbeitsfirma eingestellt worden;
- Teilzeitarbeit ist besonders bei Frauen verbreitet, in dieser Kategorie ist eine geschlechtsspezifische Ausprägung zu erkennen insb. im Vergleich zu anderen Formen von Zeitarbeit oder Selbstbeschäftigung;
- 41% der Frauen und 10% der Männer sind Teilzeitarbeiter (weniger als 35 Stunden pro Woche), davon sind 14% Frauen und 3% Männer in sog. marginale Teilzeitarbeit (weniger als 20 Stunden pro Woche) beschäftigt;
- Die Wahrscheinlichkeit, dass Teilzeitarbeiter sich in mehreren Arbeitsverhältnissen befinden, beläuft auf 14% für die männlichen Arbeitnehmer und 8% für die weiblichen Arbeitnehmer.

Tabelle 1: Beschäftigungsstatus nach Geschlecht

	%	Men	Women	All
Self-employed, sole traders		12	9	11
Self-employed with employees		7	3	5
Employee, contract of unspecified duration		66	68	67
Employee, fixed-term contract		8	10	9
Employee, via temporary employment agency		2	2	2
Apprenticeship oder other training scheme		2	1	2
Employee with other or unknown contract status		3	5	4
Total		100	100	100
Part-time specific patterns				
	%	Men	Women	All
Employees with a contract of unspecified duration		82	79	81
Employees with more than one job		6	6	6
Employed with a marginal part-time job (usual weekly hours of less than 20)		3	14	8
Employed with a substantial part-time job (usual weekly hours of 20-34)		7	27	16
Total % of employed who work part-time (usual weekly hours of less than 35)		10	41	24

(Quelle: Fagan/Burchell, 2002)

Interessant ist auch die Verteilung der Arbeitnehmer nach Geschlecht, Tätigkeitsbereich und Arbeitszeitmuster. Die Ergebnisse von Fagan und Burchell (2002) werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Tabelle 2: Verteilung der Teilzeitarbeit nach Beschäftigungssektor

Occupational Groups	Men			Women			All	Concentration in occupational groups (%)
	FT	PT	All	FT	PT	All		
Legislators, senior officials and managers	58	5	63	30	7	37	100	7
Professionals	41	9	50	27	23	50	100	12
Technicians and associate professionals	46	6	52	31	17	48	100	14
Clerks	28	3	31	45	24	69	100	15
Service workers and shop and market sales workers	28	5	33	33	34	67	100	14
Skilled agricultural and fishery workers	59	10	69	22	8	31	100	4
Craft and related trades workers	83	4	87	9	3	13	100	15
Plant and machine operators and assemblers	77	6	83	14	3	17	100	8
Elementary occupations	41	9	50	22	28	50	100	9
Armed forces	90	2	92	7	1	8	100	1
All employment	50	6	56	26	18	44	100	100

FT = Full-Time, PT = Part-Time

(Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Fagan/Burchell 2002)

Lernmöglichkeiten und atypische Arbeitsverhältnisse

71% der beschäftigten Befragten der dritten europäischen Umfrage gaben an, bei der Arbeit, Neues zu lernen. Unter den abhängig Beschäftigten haben sich die Lernmöglichkeiten der Arbeitnehmer mit Dauerarbeitsvertrag verringert (75% im Jahr 1995 vs. 72% im Jahr 2000), die der befristeten Beschäftigte sowie der Zeitarbeiter dagegen verbessert (zwischen 1995 und 2000 Anstieg von 69 auf 73% bzw. von 58 auf 60%) (vgl. Merllié/Paoli 2002). Bei dem Vergleich zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung erscheinen die Teilzeitarbeitsbeschäftigungen monotoner, mit weniger Verantwortung ausgestattet und als weniger ergiebig in Bezug auf die Lernmöglichkeiten (*opportunities for learning*). Die Studie von Fagan und Burchell (2002) beinhaltet einen Überblick über die Anforderungen der verschiedenen Arbeitsverhältnisse für Männer und Frauen. Diese werden in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 3: Indikatoren zu Anforderungen bei unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen

	Men			Women			All
	FT	PT	All	FT	PT	All	
Problem-solving							
No problem-solving or learning	9	11	9	11	15	12	10
Some problem-solving or learning	24	33	26	26	31	29	27
Both problem-solving and learning	67	56	65	63	54	59	63
Total	100	100	100	100	100	100	100
Task complexity							
Monotonous tasks, no complex tasks	16	25	17	18	25	21	19
Both monotonous and complex tasks	25	18	24	23	14	19	22
Neither monotonous nor complex tasks	21	30	22	26	35	30	26
Complex tasks, no monotonous tasks	38	27	37	33	26	30	34
Total	100	100	100	100	100	100	100
Teamworking							
No teamwork or task rotation	33	43	34	37	37	37	35
Teamwork or task rotation	31	29	30	27	27	27	29
Teamwork and task rotation	37	28	36	36	36	36	36
Total	100	100	100	100	100	100	100
Planning responsibilities							
No planning responsibilities	57	59	57	66	77	70	63
Some planning responsibilities	16	19	17	15	13	14	16
More extensive planning responsibilities	27	22	26	19	10	16	21
Total	100	100	100	100	100	100	100

(Quelle: Fagan/Burchell 2002:34) FT = Vollzeit, PT = Teilzeit, in Prozent

Die Weiterbildungsmöglichkeiten für unbefristete Mitarbeiter hängen von der Definition des Arbeitsplatzes und der Dauer des Arbeitseinsatzes ab. Die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildung erhöht sich parallel zu der Dauer des Einsatzes. In einigen Ländern sieht die Rechtsprechung spezielle Weiterbildungsmodi für die Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen vor. „*Collective agreements and/or laws on temporary agency work (as in France or in the Netherlands) often include regulations on training, such as entitling employees to an assessment of their training needs, or obliging temporary work agencies to spend a proportion of their total paybill on training*“ (EIRO 2002b). In der deutschen Diskussion zum Thema atypischen Arbeitsverhältnisse spielen Fragen, ob und wie atypische Beschäftigte in betriebliche Personalentwicklung und Weiterbildung einbezogen werden bzw. ob und wie sie Weiterbildung nutzen, kaum eine Rolle. Das Problem wird mittlerweile aber zumindest programmatisch insofern zur Kenntnis genommen, als die Verbindung von neuen Formen betrieblicher Weiterbildung und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen als eine zentrale Perspektive der Forschung zu beruflicher Weiterbildung herausgestellt wird (vgl. Baethge/Schiersmann 1998).

3. Zeitarbeit

3.1 Die befristeten Arbeitsverhältnisse

Anlass für die Untersuchung von Storrie (2002) war die Tatsache, dass in den 90er Jahren die Zeitarbeit die schnellst wachsende Form der atypischen Arbeitsverhältnisse war. Seit 1992 hat sich die Zeitarbeit in allen Mitgliedstaaten fast verdoppelt und in Ländern wie Dänemark sogar verfünffacht.

Die europäische Union fasst in der Definition der „*non-permanent workers*“ die Mitarbeiter, die befristete Arbeitsverträge und über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind, sowie die saisonale Mitarbeiter zusammen (vgl. Abschnitt 2.1 dieses Berichtes). Diese Begriffe werden in nationalen Kontexten oftmals als Synonym angewandt, wie in der folgenden Tabelle verdeutlicht, die gesetzlichen Regelungen auf der europäischen Ebene differenzieren wiederum unterschiedliche Formen. Während es schon auf nationaler Ebene schwierig ist, zuverlässige Informationen zur quantitativen Inanspruchnahme öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung zu gewinnen, gilt dies noch viel mehr im internationalen Vergleich.

13,4% der europäischen Arbeitnehmer verfügen über einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. EIRO 2002b). Die Zeitarbeitnehmer sind besonders in den Altersklassen 15-24 und 25-49 Jahren vertreten. Unter den Arbeitnehmern zwischen 25 und 49 Jahren befinden sich viele Frauen. Es kann kein Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Verbreitung der befristeten Arbeitsverhältnisse festgestellt werden (*Non-permanent employment occurs across all levels of qualification*).

Tabelle 4: Babylonische Vielfalt

UK	D	F
Fixed-term employment contract	Zeitarbeitsvertrag	Contrat de travail à durée déterminée
Fixed-term employment relationship	Befristetes Arbeitsverhältnis	
Temporary work	Zeitarbeit	Travail temporaire
	Leiharbeit	Intérim
Hiring-out of labour	Arbeitnehmerüberlassung	Prêt de main-d'œuvre
Temporary worker's employer	Leiharbeitgeber	Agence d'intérim
Part-time work	Teilzeitarbeit	Travail à temps partiel
Seasonal employment relationship	Saisonarbeitsverhältnis	Contrat saisonnier

(Quelle: Die Verfasserin)

Die Europäische Kommission hat in der letzten Dekade die Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverträge und für Teilzeitarbeit durch Richtlinien harmonisiert. Die Richtlinie vom 1991 regelt die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder Leiharbeitsverträgen. 1997 bzw. 1999 wurden Richtlinien über Teilzeitarbeit bzw. befristete Arbeitsverhältnisse eingeführt.

Das Hauptgewicht der nationalen Gesetze über atypische Arbeitsverhältnisse lag im Jahre 2001 auf die Umsetzung dieser Richtlinien. In Frankreich umfasst das im Dezember 2001 verabschiedete Gesetz über die *modernisation sociale* Maßnahmen, die das Problem der prekären Arbeitsverhältnisse durch Einschränkung der befristeten Arbeitsverträge lösen sollen.

Im März 2002 hat die Kommission einen neuen Vorschlag für eine Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern vorgelegt. Er beinhaltet folgende Prinzipien: Die Nichtdiskriminierung der Zeitarbeiter, der Zugang der Leiharbeitnehmern zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Einrichtung einer Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer. Goodswaard und Andries (2002) stellen fest, dass eine Kluft im Bereich der Arbeitssicherheit, der Bezahlung und vor allem im Bereich des Zugangs zur Weiterbildung und Karrieremöglichkeiten zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitnehmern sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten existiert, die sich vergrößert. Im folgenden werden befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeitsverhältnisse im Hinblick auf ihre Charakteristika und die Gestaltung der Weiterbildung berücksichtigt.

3.2 Leiharbeit

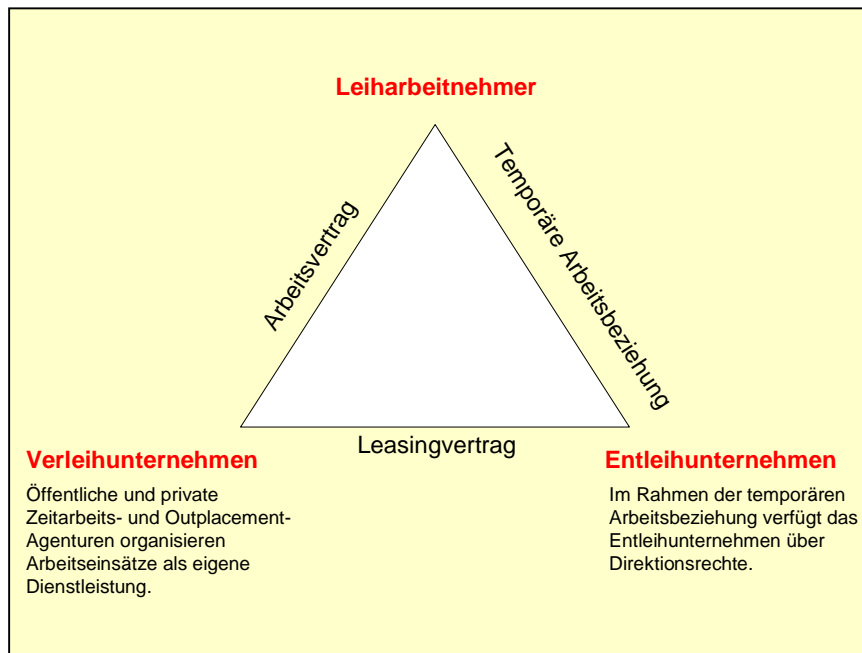
1998 arbeiteten ca. 2,2 Millionen Beschäftigte als Leiharbeitnehmer in Europa (vgl. CIETT 2001). Die Leiharbeit ist im Vereinigten Königreich, in Frankreich und in Deutschland am stärksten verbreitet. Etwa 80% aller europäischen Leiharbeitnehmer waren 1999 im UK, in Frankreich, den Niederlanden und Deutschland beschäftigt. Bezüglich der Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige sind zwischen den Ländern deutliche Unterschiede festzustellen: In Frankreich sind die Leiharbeitnehmer vor allem im Baugewerbe (6,7%) und in der Industrie (5,8%) tätig, im Vereinigten Königreich sind sie vor allem in der Industrie, Bau- und Dienstleistungsgewerbe (ca. 2 – 2,5% der Beschäftigten) vertreten und in den Niederlanden erreicht der Prozentsatz an Leiharbeitnehmern 6,6% in der Industrie und 4,4% im Dienstleistungsgewerbe (vgl. KOM(2002)149).

Merkmale der Leiharbeit:

- Die Leiharbeitnehmer sind jünger als die anderen Mitarbeiter und jünger als die Mitarbeiter mit anderen befristeten Arbeitsverträgen;
- Die Leiharbeitnehmer sind (mit Ausnahme der skandinavischen Länder) hauptsächlich Männer. Dies hängt mit den Sektoren, in denen die Leiharbeit verbreitet ist, insbesondere Industrie- und Baugewerbe, zusammen. Allerdings zeichnet sich die Tendenz ab, mehr Leiharbeitnehmer in dem Dienstleistungssektor einzustellen;
- Die Unternehmen stellen Leiharbeitnehmer immer weniger ein, um unerwartete Schwankungen in dem Personalbedarf zu meistern, sondern als bewussten und integralen Bestandteil der unternehmerischen Personalstrategie. Leiharbeit kann, z.B. als Probephase für zukünftige Mitarbeiter betrachtet werden (vgl. Storrie 2002).

Die Leiharbeit wird in den meisten europäischen Ländern im Rahmen des folgenden Dreiecksverhältnisses betrachtet. Die in der Abbildung benutzten Begriffe werden zur Vereinfachung benutzt.

Abbildung 3-1: Das Dreiecksverhältnis bei der Leiharbeit



(Quelle: Die Verfasserin)

Während es in Europa üblich ist, dass zwischen Arbeitnehmer und Verleihunternehmen ein dauerhafter Arbeitsvertrag besteht, ist es z.B. in den USA durchaus üblich, dass Arbeitnehmer nach einer Verleihperiode und mangelnder Wiederverleihbarkeit freigesetzt werden (vgl. Garsten 1999). In den meisten europäischen Ländern wurden im Zuge der Liberalisierung Marktzutrittsbarrieren für private Vermittlungsdienste beseitigt. Das IAB typologisiert die Arbeitsvermittlung in drei Hauptregimes: Monopolsysteme, Koexistenzsysteme und Marktsysteme, die die Beziehungen zwischen öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen charakterisieren. Die teilweise Auslagerung öffentlicher Vermittlungsdienste an private Agenturen (*Outsourcing*) verbreitet sich in Großbritannien und den Niederlanden. Deregulierungstendenzen lassen sich aber nicht nur im Kerngeschäft der öffentlichen Arbeitsverwaltung, der Arbeitsvermittlung, feststellen, sondern auch bei der zunehmenden dezentralen Implementierung aktiver Arbeitsmarktpolitik. Laut IAB waren in den 80er Jahren noch moderate Monopolsysteme in Europa vorherrschend. In diesem System ist die Anspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung (abgesehen durch Leistungsempfänger) freiwillig und private Arbeitsvermittlung nur in Ausnahmefällen zulässig (z.B. Führungskräfte, nicht-gewerbsmäßige Vermittlung). Es gibt nur noch in Frankreich keine generelle Zulassung privater Agenturen. Allerdings kann die dort gut florierende Zeitarbeitsbranche als funktionales Substitut gelten (vgl. IAB 2002a). Die folgende Tabelle fasst einige Regulierungen bei Leiheinsätzen zusammen.

Tabelle 5: Regulierungen der Leiheinsätze

Länder	Vorschriften zum Einsatz von Leiharbeitskräften	Befristungen	Vertragspartner
Deutschland	Umfassend geregelt Verboten in dem Baugewerbe	Synchronisationsverbot (Das Leiharbeitsverhältnis muss die Einsatzdauer beim Entleihbetrieb überdauern) Wenn der Arbeitsvertrag unbefristet ist, muß die Leiharbeitsfirma ihr Mitarbeiter eine Vergütungsgarantie für die Zeiten ohne Einsatz geben. Initiale Dauer von 12 Monaten mit Verlängerung nach 3monatiger Wartezeit.	Zeitarbeitskräfte mit der Verleihfirma
Vereinigtes Königreich	Kaum vorhanden Kein Honorar von den Arbeitssuchenden	Keine Höchstgrenzen für die Verleihdauer Kein Synchronisationsverbot	Die Zeitarbeitskräfte mit der Verleihfirma, der Entleihfirma oder als Selbstbeschäftigte
Dänemark	Kaum vorhanden		Zeitarbeitskräfte mit der Verleihfirma
Frankreich	Nicht in der öffentlichen Verwaltung anwendbar	Initiale Dauer von 18 Monaten	Zeitarbeitskräfte mit der Verleihfirma
Niederlande	Kollektivvertragliche Vereinbarungen bis 1990: Vermittlungsmonopol Private Agenturen benötigen seit der Deregulierung keine spezielle Lizenz; Kein Honorar von den Arbeitssuchenden	Höchstdauer des Verleihs und der wiederholte Einsatz von Zeitarbeitskräften ist eingeschränkt	Zeitarbeitskräfte mit der Verleihfirma
Japan	Anmeldung der Agenturen, die zeitlich unbefristete Verträge anbieten, beim Ministerium Zulassung der Agenturen, die überwiegend Zeitverträge anbieten, durch das Ministerium Lizenzen für gemeinnützige und gewerbliche Vermittlungsdienste		

(Quelle: Eigene Zusammenstellung nach IAB 2002/Storrie 2002)

Die Merkmale der Leiharbeitsverhältnisse bilden den Hintergrund für die Regelung der Weiterbildung von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen. Das Leiharbeitsunternehmen unterliegt in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber sämtlich hieraus erwachsenden Verpflichtungen (vgl. KOM(2002)149).

Leiharbeit und Weiterbildung

In allen Ländern der EU profitieren Leiharbeiter seltener von Weiterbildungsmaßnahmen als die Stammbeslegschaft (vgl. IAB 2002b). Ihre Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahme nimmt allerdings zu, obwohl es kaum formelle Weiterbildung für sie statt findet. Allerdings sind die Art der Weiterbildung und die nationalen Unterschiede kaum ermittelt. 14% der Leiharbeitnehmer geben an, überqualifiziert zu sein. Die Weiterbildung der Leiharbeiter ist für das CIETT (vgl. CIETT 2001) und die Europäische Gemeinschaft im Rahmen der Verhandlung über die Richtlinie für Leiharbeitnehmer (vgl. KOM(2002)149) als eine Priorität definiert worden. Die Untersuchungen von CIETT (2001), Merllié/Paoli (2001), IAB (2002a/b) und Autor (2001b) liefern einige Faktoren zur Gestaltung der Weiterbildung bzw. des Lernens im Prozess der Arbeit bei Leiharbeitnehmern:

- Return on Investment
Infolge der Dreiecksbeziehung zwischen Leiharbeitnehmer, Entleih- und Verleihunternehmen bestehen kaum Anreize, Investitionen in Humankapital zu tätigen, da ex ante nicht feststeht, wer sich die Erträge vornehmlich aneignen kann (Human Capital Theorie);
- Finanzieller Aufwand für Weiterbildung
Storrie (2002) schlägt drei alternative Möglichkeiten zur Finanzierung der Weiterbildung: Der Leiharbeitnehmer selbst, der Staat bzw. eine spezialisierte Organisation oder das Verleihunternehmen. In dem UK wird die Weiterbildung im

Bereich des *Broadcastings* von einer *industry agency* verwaltet und über ihre Mitgliedsgebühren finanziert. In den Niederlanden oder im UK wird eine sog. *Transfer fee* oder *Temp to permanent fee* beim Abschluss eines regulären Arbeitsvertrages erhoben (bis 20% des Anfangsgehaltes in UK);

➤ Welche ist die passende Weiterbildungsform für Leiharbeitnehmer?

Die o.g. Autoren weisen auf die Verpflichtung des Verleihunternehmens für die Weiterbildung seiner Leihmitarbeiter zu sorgen, da der Arbeitseinsatz des Leiharbeitnehmers beim Entleihunternehmen eine begrenzte Dauer hat. Zusätzlich zu dem Aufbau seines Humankapitals kann das Verleihunternehmen durch die Gewährleistung von Weiterbildung zwei komplementäre Ziele verfolgen: Das Unternehmen kann über fähige Mitarbeiter verfügen und seine Position am Markt behaupten, darüber hinaus kann das Unternehmen im Rahmen seines Personalmanagements die Kompetenzen seiner Mitarbeiter, einschätzen lassen (vgl. Autor 2001);

➤ Multiples Tätigkeitsprofil, Einsatzdauer und Kompetenzbedarf

Verschiedene Unternehmen müssen mit Mitarbeitern versorgt werden, demzufolge müssen die Leiharbeitnehmer über allgemeine Fertigkeiten und Fähigkeiten (*not firm specific skills*) verfügen. Das System der Leiharbeit gleicht zunehmend einem internen beschäftigungsorientierten, netzwerkartigen Arbeitsmarkt. Der Leiharbeitnehmer befindet sich in einem internen Rotationssystem, in dem er an formellen und *on-the-job* Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt :

- *Experience of a wide range of projects and various forms of cooperation give workers the edge in terms of knowledge accumulation;*
- *Temporary Agency Work can be seen as an occupational labour market that provides workers with ample opportunities to acquire a broad range of experiences, skills and networks that may contribute to future employability* (vgl. Storrie 2002).

4. Telearbeit

Merkmale

In allen Definitionen von Telearbeit werden zwei Hauptmerkmale benutzt:

- Die räumliche Distanz zum Standort des Arbeit- oder Auftraggebers;
- Die Anbindung mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologie an den Arbeit- oder Auftraggeber (vgl. Nökel 2001).

Neuerdings wird auch die Bezeichnung *E-work*⁸ benutzt.

Abbildung 4-1: Verschiedene Formen der Telearbeit

Formen	Merkmale/Anwendungsbereiche	Kritische Aspekte
Teleheimarbeit	Ganze Arbeitsprozesse werden ausgelagert (EDV-orientierte Dienstleistungen).	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenübernahme für das Arbeitszimmer, die Rechnerausstattung und die Datenübertragung;
Alternierende Telearbeit	Zeitweise dezentrale, vernetzte Arbeitserstellung zu Hause oder auf Reisen. Bereiche: Unternehmensberatung, Journalismus, Management.	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastruktur (Datennetze und Vernetzung) und Sicherheit der Datenübertragung;
Mobile Telearbeit	Wechselnden Einsatzorten. Bereiche: Marketing, Vertrieb, Versicherungen und Unternehmensberatung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit; • Kontrolle von Arbeitszeiten und der Leistungserstellung;
Telearbeitszentren •Satellitenbüros •Telearbeitscenter	Mehrere Telearbeitsplätze werden an einem Ort angeboten, jedoch dezentral entfernt von der Unternehmenszentrale oder anderen Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> •Zeit-Raum-Synchronizitäten; • Kommunikationsprobleme; • Zunahme oder Abnahme der Arbeitsqualität.

(Quelle: Die Verfasserin)

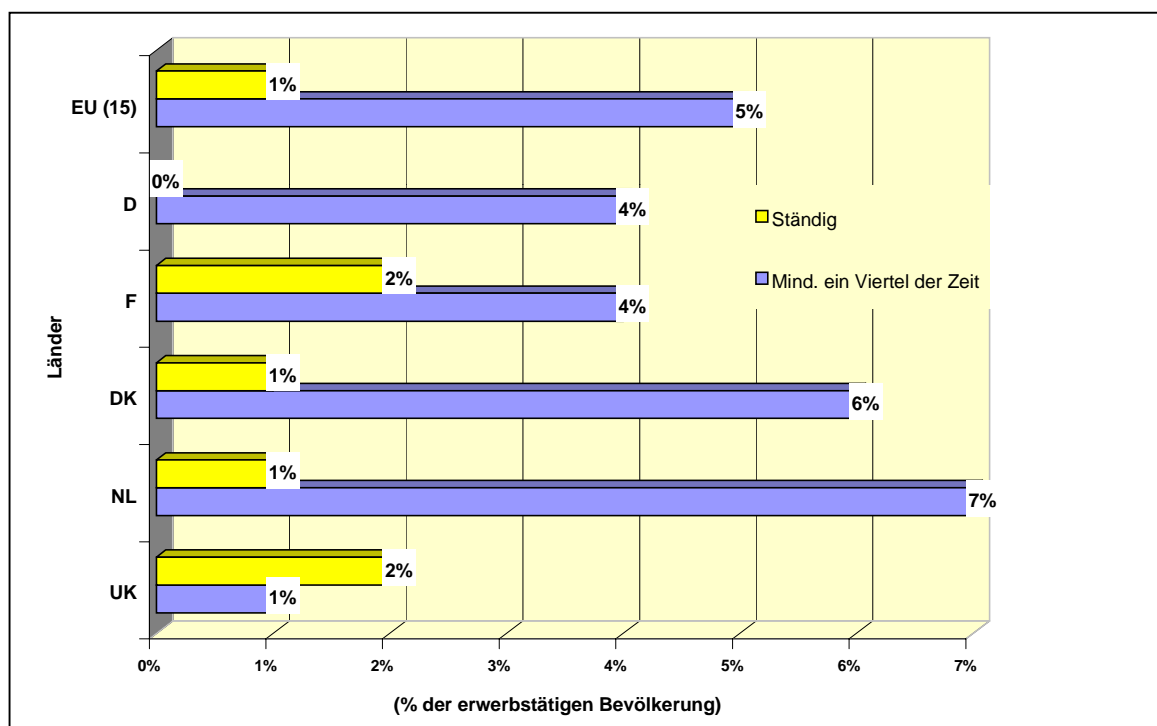
In der Untersuchung von Merllié und Pascal (2002) wird die Verbreitung der Telearbeit in Europa auf ein Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung (1,5 Mio. Personen) bzw. fünf Prozent aller Erwerbstätigen (bei der Berücksichtigung der Teilzeit-Telearbeiter) eingeschätzt. Jeder zehnte Selbstständige und vier Prozent aller abhängig Beschäftigten verwenden mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit auf Telearbeit. In der folgenden Abbildung wird die Bedeutung der Telearbeit in den Ländern des Monitoring deutlich. Bei einer breiteren Definition der Telearbeit⁹ finden Fagan und Burchell (2002), dass 10% der erwerbsfähigen Bevölkerung zumindest teilweise Telearbeiter sind und, dass 12% der Männer Telearbeiter sind (10% der Frauen). Die neueste Untersuchung (Empirica 2002) hat herausgefunden, dass innerhalb von drei Jahren die Anzahl der Telearbeiter in der Europäischen Union sich verdoppelt hat und sich auf mehr als 20 Millionen Arbeitnehmer beziffern lässt. Allein in Deutschland schätzt die Empirica-Studie die Zahl der Telearbeiter auf sechs Millionen Arbeitnehmer. Bei dieser Untersuchung umfasst die Definition der Telearbeit die Tätigkeiten für einige Stunden Zuhause oder von unterwegs (Geschäftsreisen).

⁸ A more all-embracing term for telework, including all the new work practices that will enable to work online (<http://www.flexibility.co.uk/helpful/e-words.htm>).

⁹ "Telework was defined in the survey as 'working from home with a computer' and on this basis includes people who take some of their work home, perhaps using their own computer, as well as those working more formally on a telework basis" (vgl. Fagan/Burchell 2002:41).

Innerhalb der EU liegen die Niederlande sowie die skandinavischen Länder an der Spitze: In den Niederlanden verdienen gut 26% aller Erwerbstätigen ihren Lebensunterhalt mit Telearbeit. Deutschland findet sich mit 16,6% im vorderen Mittelfeld wieder. Die Aufschlüsselung der Telearbeit nach Beschäftigungsstatus zeigt, dass von den Personen, die Telearbeit leisten, rund 50% selbstständig sind. Von den abhängig beschäftigten Telearbeitern haben 10% einen befristeten Arbeitsvertrag und 11% einen atypischen Arbeitsvertrag (ebenda). Telearbeit ist in bestimmten Berufen und in den höheren Berufsgruppen häufiger anzutreffen: Bei 15% der Führungskräfte, 12% der Wissenschaftler und acht Prozent der Techniker nimmt die Telearbeit mindestens ein Viertel der Zeit in Anspruch, bei Handwerkern und Maschinenbedienern dagegen nur ein Prozent der Zeit. Auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen ist Telearbeit weit verbreitet (Merllié/Pascal 2002).

Abbildung 4-2: Beschäftigte, die von zu Hause aus Telearbeit verrichten (nach Land)



Telearbeit hat sich zu einer Arbeitsform für qualifizierte und hoch qualifizierte Mitarbeiter entwickelt. Gleichzeitig wird die sog. *Teleworkability* von Arbeitsplätzen als hoch eingeschätzt (ca. 65% der Arbeitsplätze können sich als Telearbeitsplätze -bei einem Minimum an sechs Stunden wöchentlich- umfunktioniert lassen) (vgl. Korte 1999).

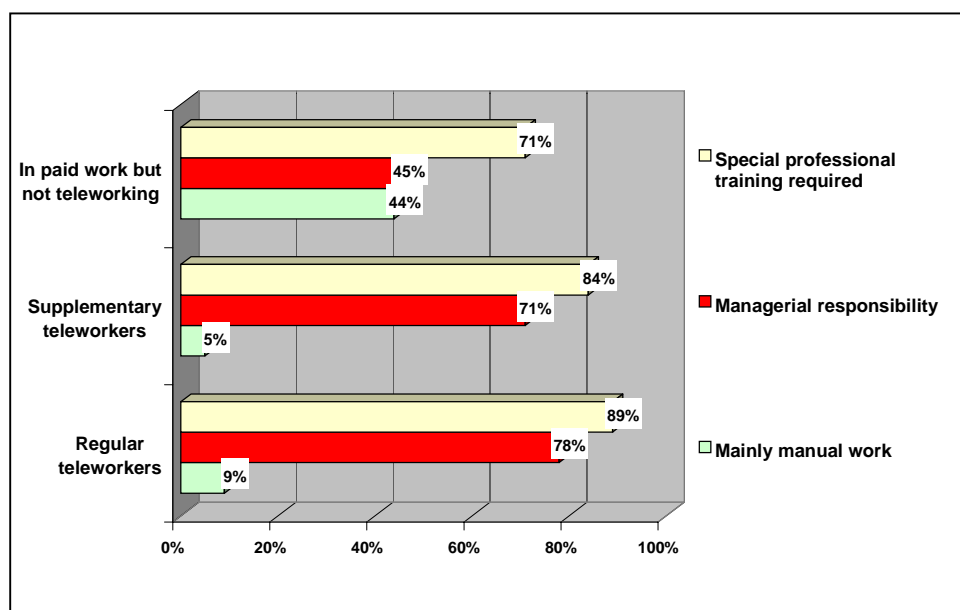
Telearbeit und Weiterbildung

Zu den kritischen Aspekten der Telearbeit (in der Abbildung 4.1) kommt die Weiterbildung bzw. das Lernen im Prozess der Arbeit hinzu. Angesichts der notwendigen zeitlichen, örtlichen und organisatorischen Flexibilität von Telearbeitsprozessen liegt es nahe zu vermuten, dass der Weiterbildungsbedarf der Telearbeiter hoch ist. Darüber hinaus stellt Telearbeit für ein Unternehmen eine Strategie zur Aneignung der Ressource „Wissen“. Bei der Untersuchung von Korte (1999) werden die Hindernisse zur Entwicklung der Telearbeit aufgelistet: An erster Stelle wird die Datensicherheit (bei 62% der befragten europäischen Unternehmen) und an zweiter Stelle wird der Mangel an Wissensmanager genannt (bei 56% der Unternehmen). An weiteren Stellen werden die Arbeitsqualität (55%) und die

Schwierigkeiten bei dem Management von Telearbeitern (53%) genannt. Während die technischen Aspekte sich relativ einfach lösen lassen, wird in dem Bericht auf die Notwendigkeit eines nachhaltigen Personalmanagements zur Förderung der Telearbeit hingewiesen.

Dies hängt mit den Merkmalen der Telearbeitsplätze zusammen, wie sie in der folgenden Abbildung dargestellt werden. Die meisten Telearbeiter haben verantwortungsvolle Tätigkeiten im Management (*managerial responsibility*) und haben eine spezifische Weiterbildung im Vorfeld ihrer Arbeitstätigkeit erhalten (*special professional training required*).

Abbildung 4-3: Merkmale von Telearbeitsplätzen und „typischen“ Arbeitsplätzen



(Quelle: EcaTT 2000)

In ihrer europäischen Vereinbarung (23.05.2002) über die Telearbeit haben die Gewerkschaften sich über die Gleichstellung zwischen Telearbeitern und typischen Arbeitnehmern bezüglich der Weiterbildung und Personalentwicklung geeinigt. Eine besondere Aufmerksamkeit wird natürlich den EDV-technischen Kenntnissen der Telearbeiter geschenkt. Die Vereinbarung lautet wie folgt:

- *Teleworkers have the same access to training and career development opportunities as comparable workers at the employer's premises and are subject to the same appraisal policies as these other workers;*
- *Teleworkers receive appropriate training targeted at the technical equipment at their disposal and at the characteristics of this form of work organisation. The teleworker's supervisor and his/her direct colleagues may also need training for this form of work and its management (Gabaglio, 2002).*

5. Selbstständigkeit oder Scheinselbstständigkeit

Zu dem vollständigen Bild der atypischen Arbeitsverhältnisse gehören auch Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit. Allerdings liefern z. Zt. die verschiedenen Informationsquellen keine näheren Hinweise auf die Weiterbildung und insb. das Lernen im Prozess der Arbeit bei Selbstständigen bzw. Scheinselbstständigen.

Das Thema der Selbstständigkeit oder Scheinselbstständigkeit wird in den meisten europäischen Ländern kontrovers –insbesondere seitens der Sozialpartner- diskutiert. Nur in Frankreich und in Luxemburg steht das Thema z. Zt. nicht auf der Agenda. In Dänemark wird das Entstehen einer dritten Gruppe von Beschäftigten zwischen den (typischen) Beschäftigten und den Selbstständigen arbeits- und sozialrechtlich mit den Sozialpartnern diskutiert (vgl. EIRO 2002a). Merllié und Paoli (2002) stellen in ihrer Untersuchung fest, dass der Anteil der abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmer) an der erwerbstätigen Bevölkerung (83 %) im Laufe der Jahre (1990-2000) sowohl im Durchschnitt als auch in den meisten europäischen Ländern leicht zugenommen und, dass diese Tendenz die Annahme widerlegt, dass die Zukunft der Beschäftigung in der Selbstständigkeit liege.

Definitorische Umriss

Mit Arbeitskraftunternehmern (vgl. Voß/Pongratz 1998) sind Unternehmer der eigenen Arbeitskraft gemeint, die im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen für unterschiedliche Auftraggeber arbeiten. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Selbstorganisation und das Selbstkontrolle des Arbeitskraftunternehmers. Der Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ bringt die Widersprüchlichkeit, die sich in einer vermeintlichen Annäherung der Interessenlage des Arbeitnehmers und des Selbstständigen sowie des Unternehmers äußert, sehr gut zum Ausdruck. Dennoch ist er mit Vorsicht zu genießen. Es ist auch zu unfreiwilligen Unternehmensgründungen gekommen, bei denen ehemalige Arbeitnehmer gleiche oder ähnliche Tätigkeiten (z.B. Kurierfahrten oder Warenauslieferungen) bei höherem Risiko (unternehmerisches Risiko bei Nachfrageschwankungen, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc.) wahrzunehmen haben. Arbeitskraftunternehmer befinden sich häufig in einem Spannungsfeld zwischen einer Tätigkeit auf eigene Rechnung mit eigenem Risiko auf der einen, und Weisungsbindung an und Eingliederung in die Organisation auf der anderen Seite.

Die Grenzen zwischen abhängigen Beschäftigten und Selbstbeschäftigten verschwimmen insbesondere durch die Verbreitung von Unternehmensstrategien wie *outsourcing* und *contracting-out*. Die Europäische Union beschäftigt sich zunehmend mit der Thematik der wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmer (*Economically Dependent Workers* - EDW¹⁰). Die EDW ähneln den typischen Arbeitsverhältnissen in Bezug auf die Nähe zu der Organisation und die Art ihrer Aufgaben. Der Faktor der wirtschaftlichen Abhängigkeit wird von der EU benutzt, um eine definitorische Abgrenzung zwischen *bogus self-employment*¹¹ (Scheinselbstständigkeit) und *self-employment* (Selbstständigkeit) bzw. typischen Arbeitsverhältnissen zu ziehen (vgl. EIRO 2002a). Es bedarf in den europäischen Ländern einer neuen Betrachtung der Subordination, die die typischen Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet und eher eine soziale als eine arbeitsrechtliche Konnotation beinhaltet. In der folgenden Tabelle wird

¹⁰ *Those workers have two main characteristics: "they are formally self-employed (usually having sort of 'service contract' with the employer), and depend on a single employer for their income (or a large part of it)"* (vgl. EIRO 2002a).

¹¹ *Subordinate employment relations which are disguised as autonomous work* (ebenda).

die Selbstbeschäftigung als EDW definiert (vgl. Glossar), dabei muss beachtet werden, dass es keine präzise, akzeptierte oder rechtlich gesicherte Definition von EDW gibt. In den meisten europäischen Ländern hat die Selbstbeschäftigung an Bedeutung gewonnen (+1,68% zwischen 1980 und 2000, ca. 1,5 Millionen Personen).

Abbildung 5-1: Selbstbeschäftigung in der EU (% der nicht-agrarwirtschaftlichen zivilen Beschäftigten), 1980-2000

Länder	1980	1990	2000	Entwicklung 1980/2000
Dänemark	8,25	7,19	6,61	-1,64
Frankreich	10,71	9,32	8,06	-2,65
Deutschland	6,98	8,52	9,22	2,24
Niederlande	9,06	7,84	9,25	0,2
UK	7,11	12,41	10,83	3,72
EU 15+Norwegen	10,87	12,64	12,54	1,68

(Quelle: vgl. EIRO 2002a)

Selbstständigkeit und Weiterbildung

Da die EDW rechtlich nicht anerkannt sind, ist es unmöglich, von gesetzlichen Ansprüchen für solche Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Weiterbildung auszugehen. EIRO (2002a) merkt zusätzlich an, „*the service they sell individually to employers falls outside the traditional scope of ‚professional services‘ – the tasks are simple, and require no specific skills and no professional knowledge or competence.*“ Bei selbstständigen Arbeitnehmern wird von der Selbstverantwortung der Selbstständigen für ihre berufliche Weiterbildung ausgegangen.

In dem Anhang werden die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung (vgl. IAB 2002c) zur Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes für 1998/99 bezogen auf den Weiterbildungsbedarf der Selbstständigen und der freien Mitarbeiter in Deutschland dargestellt.

6. Länderspiegel

6.1 Frankreich

Zeitarbeit

In Frankreich ist die Zeitarbeit weitgehend gesetzlich reguliert. Diese Regulierungen basieren auf Verhandlungen zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften. Das erste Gesetz von 1972 hat die Vereinbarungen der Manpower France¹² weitgehend übernommen. 1990 hat die Regierung dieses Gesetz erweitert, es betrifft jetzt jegliche Aspekte der Zeitarbeit und erweitert sein Anwendungsbereich. Seitdem beinhalten die Betriebsvereinbarungen bei Zeitarbeitsfirmen Aspekte wie die Sozialversicherung, die medizinische Versorgung, die gewerkschaftliche Vertretung und die Weiterbildung der Zeitarbeitnehmer. Das errichtete *Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire* (FAF-TT) wird über die Beiträge der Zeitarbeitsfirmen finanziert und dient der Finanzierung der Weiterbildung wie in den Branchenvereinbarungen vorgesehen (Weiterbildungsprogramme, individuelle Weiterbildungsurlaube, Job-Rotation Programme zwischen dem Arbeitsplatz und den Weiterbildungsveranstaltungen für Jugendliche) (vgl. Storrie 2002).

Telearbeit

Bei den Studien über die Verbreitung der Telearbeit in Frankreich werden vor allem beschäftigungspolitische und regionalwirtschaftliche Aspekte (Raumordnung) behandelt. Die Untersuchung von Jancovici (2000) für das Industrieministerium über die Telearbeit in Frankreich, beschäftigt sich vor allem mit den infrastrukturellen Aspekten der Telearbeit. Der Bedarf an Kompetenzentwicklung bei den Telearbeitern wird nicht erwähnt, obgleich die Einschätzung des Telearbeitspotentials auf den Tätigkeiten der Telearbeiter basiert, d.h. auf den Tätigkeiten, die keine physische Anwesenheit an einem bestimmten Ort verlangen (z.B. Telefonieren, Erstellung von Texten, Lesen, etc.). Es wird weiterhin angemerkt, dass die Telearbeit bei Beschäftigten mit einem höheren Bildungsniveau weit verbreitet ist. Dies wird im Zusammenhang mit den notwendigen technischen und EDV-Kenntnissen gesetzt. Die mangelnde Weiterbildung im Bereich der Telearbeit könnte ein Grund für ihre schwache Verbreitung sein.

Bérard (2000) berichtet über unterschiedliche Projekte der Einführung von Telearbeit und behandelt dabei arbeitswissenschaftliche Aspekte solcher Arbeitsorganisation. Es wird deutlich, dass die Telearbeit zusätzliche kognitive und psychologische Belastungen für die Telearbeiter darstellt. Bei der Umstellung von existierenden Arbeitsplätzen auf Telearbeit hängt die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen mit der vorherigen Anwendung von den IuK-Technologien zusammen. Wiederum hängt das Angebot an Weiterbildung von der unternehmensorganisatorischen Bedeutung der Telearbeit ab. Eine erfolgreiche Umstellung auf Telearbeit beruht auf einer strategischen und vorausschauenden Personalplanung und -entwicklung.

Im Oktober 2002 hielt die internationale Vereinigung der Telearbeiter ihre jährliche Konferenz in Paris. Die Weiterbildung der Telearbeiter oder ihr Kompetenzbedarf werden kaum berücksichtigt. Weitere Informationen befinden sich unter der URL: www.admynet.com/min/job/ework-in-europe.html.

¹² In 1972 verhandelte die Gewerkschaft CGT innerhalb des Zeitarbeitsunternehmens MANPOWER über die Mitbestimmungsrechte von Zeitarbeitnehmern.

6.2 Dänemark

Zeitarbeit

Die Zeitarbeitsunternehmen beschäftigen in Dänemark 0,2% der Arbeitskräfte (18.639 Mitarbeiter oder 5.166 in Vollzeitäquivalent). Die Nachfrage für Zeitarbeitnehmer ist in den IuK-Unternehmen und in dem Gesundheitssektor angestiegen. Der Zugang der Zeitarbeitnehmer zur Weiterbildung ist noch nicht an die Regelungen für „typische“ Arbeitnehmer angepasst und wird noch mit den Sozialpartnern diskutiert. Im allgemeinen stellen Unternehmen zunehmend Zeitarbeitnehmer in Rahmen ihrer Outsourcingstrategie ein (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2002). Bezüglich des Kompetenzbedarfs wird in dem Bericht erwähnt, dass die Entleihunternehmen vor allem qualifizierte Zeitarbeitskräfte auswählen. Seitens der Zeitarbeitnehmer unter den Studierenden wird die Zeitarbeitsphase als Mittel zum Lernen im Prozess der Arbeit und zur Kompetenzentwicklung betrachtet.

„In Denmark TAW is defined as the employment situations where a company hires external manpower through an agency for a task of fixed duration, which would otherwise have been carried out by one of the company's own employees. A temporary agency worker can either be employed by the agency or associated with the agency as a self-employed. In most cases, the temporary agency worker is employed on a fixed-term contract (typically of the length of specific assignments at different workplaces). In a few other cases, the temporary agency worker is hired on a full-time basis by the TWA“ (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2002b).

6.3 Japan

Zeitarbeit

In Japan kommt der Teilzeitarbeit aus Kosten- und Flexibilitätsüberlegungen eine immer größere Bedeutung zu. Die Teilzeitquote betrug 23,6% in 1999. 2000 beläuft sich die standardisierte Arbeitslosenquote auf 4,7%. Es gibt ca. 11,18 Millionen Teilzeitbeschäftigte, dies ist 3,2 Millionen mehr als bei der letzten Befragung von 1995. Teilzeitarbeiter machen einen Anteil von 26,1% der gesamten Arbeitnehmerschaft aus, d.h. jeder vierte ist teilzeitbeschäftigt (2001). Davon sind 73,5% weibliche Beschäftigte, d.h. drei von vier Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Die Gründe für die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten geben 65,3 % der befragten Unternehmen mit der Notwendigkeit der Kostenreduzierung an (bei der letzten Befragung waren dies 38,3%). Weitere Gründe sind die Einfachheit der Arbeitstätigkeiten und die Bewältigung von zeitlich begrenzten Arbeitsaufträgen. Seitens der Arbeitnehmer bieten die Teilzeitbeschäftigung die Möglichkeit einer zusätzlichen Finanzquelle (32,1% der männlichen Antworten, 59,6% der weiblichen Antworten). Zunehmend wird auf die Notwendigkeit einer Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung des Lebensstandards hingewiesen (vgl. Ministry of Health, Labour and Welfare 2002)¹³.

Die Studie zeigt, dass die Unternehmen ihre Beschäftigungsmuster diversifizieren und die Einstellung von atypischen Beschäftigten (*non-regular employees*) erhöhen. Der Wandel der Industriestruktur, der den beschriebenen Wandel der Beschäftigungspraxis bewirkte, ging auch mit einer Revision des Arbeitsrechtssystems einher. Bei deren Besonderheiten handelt es sich, kurz gesagt, vor allem um eine Lockerung der

¹³ *The Ministry of Health, Labour and Welfare compiled the results of their Comprehensive, Fact-Finding Survey on Part-Time Workers for 2001, and released them in September as a flash report. The survey reveals the actual status of part-time work in present Japan.*

Arbeitszeitregelung, um deren Flexibilisierung in Anpassung an den tertiären Wirtschaftssektor. Außerdem kam es zu gesetzlichen Regelungen für Teilzeitarbeitskräfte und Leiharbeiter (vgl. Yoshida 2000). Hinsichtlich der Teilzeitarbeit unterstreicht die Untersuchung des Ministeriums den Bedarf an Arbeitssicherheit und Einführung eines gesetzlichen Rahmens. Im Kontext der dezentralisierenden Verwaltungsreform seit 1997 bildet die Arbeitsverwaltung durch die Zentralisierung des *Employment Security Bureau*, der *Prefectural Labour Bureaus* und der *Public Employment Security Offices* eine Ausnahme (vgl. Ministry of Health, Labour and Welfare). Die Arbeitsvermittlung läuft über die Arbeitsämter die unterschiedlichen Dienstleistungen (Talent-Datenbank, Büro zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) anbieten. Die Datenbank für Teilzeitarbeit kann auf Bahnhöfen großer Städte und in Freizeiteinrichtungen abgerufen werden und vermittelt Teilzeit-Jobs, es sind 85 Datenbanken in großen Städten (über 200.000 Einwohner) und 95 in kleineren Städten (über 100.000 Einwohner) (vgl. con_sens: 2002). 2002 soll das japanische Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reformiert werden.

Telearbeit

“The number of workers engaged in telecommuting is also increasing. While it is very difficult to collect systematic data on telecommuting, there are estimates of those engaged in various forms of telecommuting. This includes 1,13 million who are working at home, 110.000 working in satellite offices, and 950.000 involved in ‘mobile work’, that is work using mobile equipment. This does not necessarily mean that they spend the entire working week telecommuting, but the number of workers engaged in these forms of work is expected to increase in the future (...). These changes are an indication that the former ‘group-based’ employment contracts under which all workers shared common conditions will be increasingly replaced by individual contracts. What adaptation and change this will require in existing patterns of labour-management relations can be expected to become the subject of considerable debate” (vgl. Asao 2000).

6.4 Niederlande

Zeitarbeit

In den Niederlanden liegt der Anteil der in Zeitarbeitsfirmen beschäftigten Arbeitnehmern wesentlich höher als im Durchschnitt der anderen Industrieländer (vgl. Bertelsmann Stiftung 2002). Die Teilzeitquote von rund 30 Prozent wird von keinem anderen Land erreicht. Zur Zeit der Arbeitsmarktkrise (90er Jahren) wurde die strenge Reglementierung des niederländischen Arbeitsmarktes zurückgeführt („Konsens von Wassenaar“ zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern gemäß der niederländischen Tradition), besonders was die befristeten Beschäftigungsverhältnisse angeht. Seit einigen Jahren nimmt der Bedarf an spezialisierten Leiharbeitnehmern zu. Die Arbeitsvermittlungsbranche hat auf diese Entwicklung mit neuen, oft kleinen Leiharbeitsagenturen reagiert (vgl. Economische Voorlichtingsdienst 2002). Teilzeitarbeit ist auf allen betrieblichen Hierarchieebenen verbreitet. Frauen besetzen dabei eher Halbtagsstellen, während Männer häufig vier Tage pro Woche arbeiten. Nur einer von 20 Teilzeitarbeitnehmern wünscht sich einen Ganztagsjob. Inzwischen sind Teilzeitbeschäftigte genauso abgesichert wie andere Arbeitnehmer. Die Teilzeitarbeit war bis vor kurzem weder überreguliert noch gesetzlich erzwungen. Erst seit dem 1. Juli 2000 existiert ein Rechtsanspruch auf Teilzeit, vergleichbar mit der deutschen Regelung.

Mit dem sog. „Flexsecurity-Gesetz“ von 1999 sollte der Spagat zwischen der Flexibilisierung und der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen geschafft werden. So wurden vor allem Erwerbsformen wie die befristete Beschäftigung und die Leiharbeit dereguliert (Kettenarbeitsverträge sind leichter als früher abzuschließen, die

Verleihdauer länger). Darüber hinaus wurde das Lizenzierungsverfahren für Leiharbeitsfirmen abgeschafft (vgl. Bertelsmann Stiftung 2002).

7. Schlussfolgerungen und Hypothesen

Der Anlass zu diesem Monitoring war eine Anfrage der ABWF zu der Bedeutung in internationalem Kontext der Diskussion über atypische Arbeitsverhältnisse und zu den Merkmalen der atypischen Arbeitsverhältnisse insb. in Bezug auf die Lernmöglichkeiten. Dieser Bericht weist auf der Bedeutung dieses Phänomens und gleichzeitig auf den mit seinem zunehmenden Umfang verbundenen Schwierigkeiten hin.

Zusammenfassend lassen sich einige Hypothesen über die Entwicklung der atypischen Arbeitsverhältnisse und die Bedeutung der Kompetenzentwicklung bzw. des Lernens im Prozess der Arbeit formulieren:

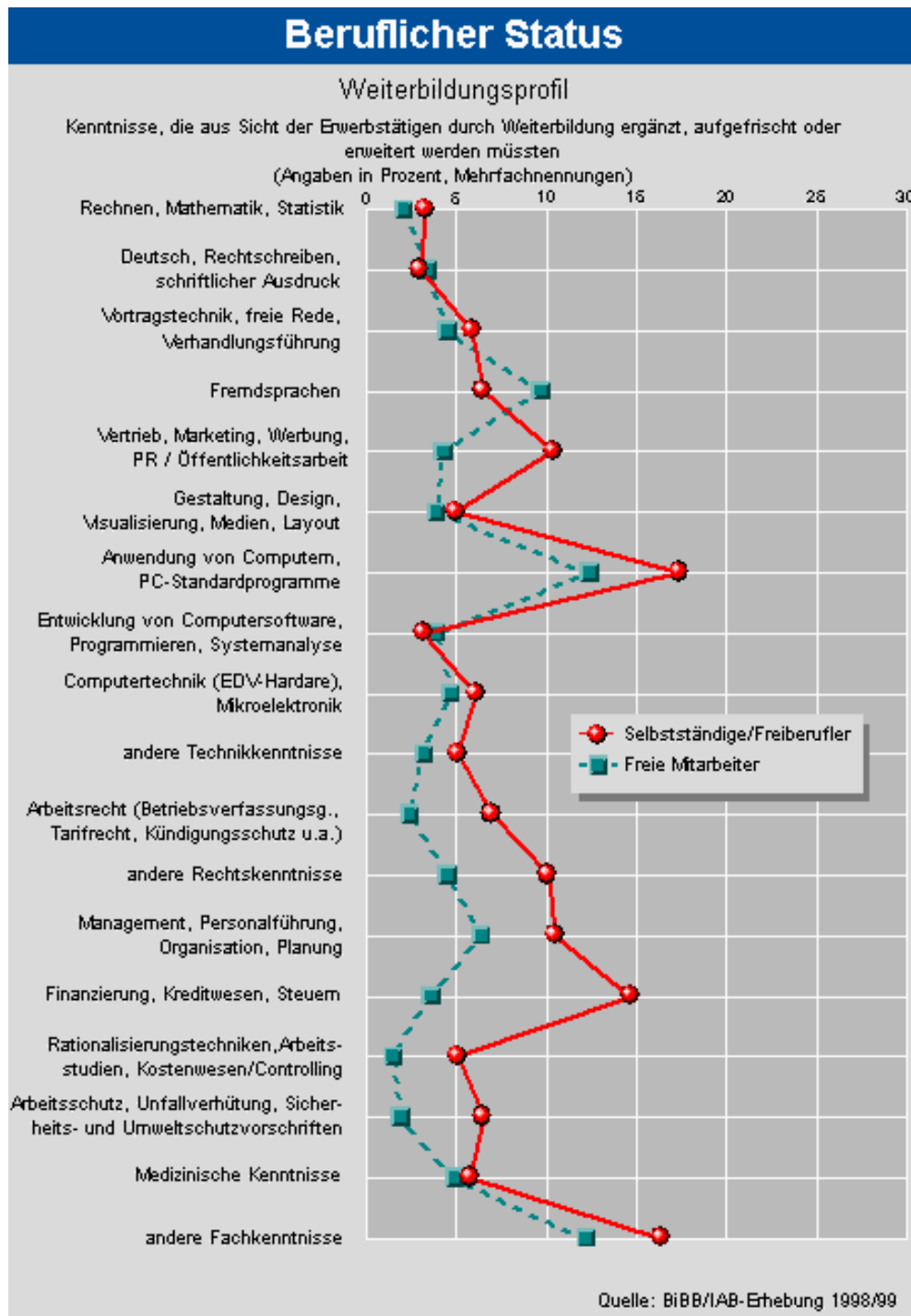
- Die Definitionen der atypischen Arbeitsverhältnisse bleiben sehr nationalorientiert und die Europäische Union liefert z. Zt. keine zufriedenstellende Definition der einzelnen atypische Arbeitsverhältnissen.
- In allen Ländern des Monitorings werden atypische Arbeitsverhältnisse (trotz ihrer Unvollkommenheit bzw. Nachteile für manche *Stakeholders*) als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, sowie meistens als eine Übergangsphase zur Erwerbstätigkeit bei Studierenden, Arbeitslosen, Frauen und gering qualifizierten Arbeitnehmern betrachtet.
- Es liegt nah, die zeitlich begrenzten Einsätze der Leiharbeiter als eine Methode des Erwerbs von Kompetenzen in einer Arbeitssituation zu betrachten.
- Die Zunahme von Teilzeitarbeit, neuen Vertragsmustern und Flexibilität sowie das Verschwinden des Konzepts der „lebenslangen Anstellung“ führen bei den Arbeitnehmern zu veränderten Erwartungen an die berufliche Laufbahn und veränderten Beschäftigungsformen. Bei den Arbeitgebern führt dies zu neuen Praktiken der Einstellung und der Bindung von Arbeitskräften. Das Thema der Kompetenzentwicklung wird dabei als ein Thema zweiter Ordnung betrachtet.
- Bei den Leiharbeitnehmern unterstreicht die Europäische Kommission in ihrem Vorschlag über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern das hohe Qualifikationsniveau bzw. das spezifische Qualifikationsprofil der Leiharbeitern, das den Unternehmen durch diese Kategorien von Arbeitnehmern zur Verfügung steht. Allerdings wird auch dabei erwähnt, dass es bei den Leiharbeitern vorwiegend um (Hoch)Schulabsolventen mit aktuellen Fachkompetenzen handelt. Der Bedarf an Weiterbildung bzw. an Lernen im Prozess der Arbeit wird nicht thematisiert.
- Der deutsche Begriff der atypischen Arbeitsverhältnisse verlagert die Problematik auf der Ebene der Arbeitsbeziehungen, des Arbeitsrechts im Sinne eines Kontrakts. Im Zusammenhang mit der Thematik des Lernens im Prozess der Arbeit sind die Inhalte solcher Tätigkeiten und der entsprechenden Kompetenzniveaus bzw. –bedarfs interessanter.

8. Literatur

- Asao, Y. (2000). 2000 annual review for Japan. EIROOnline.
- Autor, D. (2001). Why do temporary firms provide free general skills training?, In: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116 Issue 4, S.1409-1449
- Baethge, M./Schiersmann, C. (1998). Prozessorientierte Weiterbildung. Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft, in: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '98: Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Münster. S.15-87.
- Bérard, D. (2000). Le télétravail en question. Analyse critique à partir de 10 cas d'entreprise. Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, Lyon.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg., 2002). Internationales Beschäftigungs-Ranking Niederlande, Gütersloh.
- Cascio, W. (2000). Managing a virtual workplace. In: *Academy of Management Executive*, Vol. 14, No. 3, 81-90.
- CIETT (2001). Annual Report of Activities 2000. International Confederation of Private Employment Agencies, Brussels.
- Con_sens (2002). Exposé. Arbeitsmarktpolitik in Japan. Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Juni 2002. Gütersloh.
- Dunkel, T. (2000). Arbeitsnomaden im weltweiten Netzwerk. In: Beilage der Rheinischen Post. Auf ins Dritte Jahrtausend, in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen. 19.01.2000. Düsseldorf. S. Arbeitswelt.
- Economische Voorlichtingsdienst (2002). Niederländische Wirtschaft im Aufschwung. www.hollandtrade.com.
- EIRO (2002a). 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations. In: Update 4'02, Issue 4/02, S.i-viii.
- EIRO (2002b). Non-permanent employment, quality of work and industrial relations. In: Update 5'02, Issue 5/02, S.i-viii.
- Empirica (2000). EcaTT Final Report. Bonn.
- Empirica (2002). Verbreitung der Telearbeit in 2002 Internationaler Vergleich und Entwicklungstendenzen
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2002). Denmark. Temporary agency work: national reports. Dublin.
- European Commission (2001). Equal Opportunities for Women and Men: current position and outlook, <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm>.
- Fagan, C./Burchell, B. (2002). Gender, jobs and working conditions in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gabaglio, E. (2002). Framework Agreement on Telework, European Trade Union Confederation. Brussels.
- Goudswaard, A./Andries, F. - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). Employment status and working conditions in the Third European Survey on Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- IAB (2001). Was und wie man von anderen lernen kann. IABWerkstattbericht. Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe Nr. 2 / 31.1.2001
- IAB (2002a). Arbeitsvermittlung. Die Deregulierung in der EU schreitet voran. IABKurzbericht. Ausgabe Nr.3 / 14.3.2002.
- IAB (2002b). Zeitarbeit – Teil II. Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa. IABKurzbericht. Ausgabe Nr.21 / 29.8.2002.

- IAB (2002c). Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 im Überblick. IAB Beitrag 248 online.
- IAB (2002d). Zeitarbeit – Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IABKurzbericht. Ausgabe Nr.20 / 28.8.2002.
- Jancovici, J.-M. (2000). Note de synthèse sur le télétravail pour le secrétariat d'Etat à l'Industrie, Octobre 2000. Orsay.
- KOM(2002)149 - Europäische Kommission (2002). Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern, KOM(2002) 149, C5-0140/02, Brüssel.
- Korte, W.B. (1999). Conditions for the development of new ways of working and electronic commerce in Germany. Empirica. Bonn.
- Merllié, D./Paoli, P. (2001). Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Merllié, D./Pascal, P. (2002). Third European Survey on Working Conditions 2000, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Ministry of Health, Labour and Welfare (2002). Comprehensive, Fact-Finding Survey on Part-Time Workers for 2001. Flash report.
- Neuberger, O. (1997): Personalwesen 1. Grundlagen, Entwicklung, Organisation, Arbeitszeit, Fehlzeiten. Stuttgart.
- Nökel, F. (2001). Vom Normalarbeitsverhältnis zum Arbeitskraftunternehmer – Telearbeit im Kontext sich wandelnder Arbeitsformen. Dissertation Freiburg.
- OECD (1996). Technology, productivity, and job creation – Volume 1, Highlights. Volume 2, Analytical Report. Paris.
- Oeij, P.R.A./Wiezer, N.M. (2002). New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Office for National Statistics (2002). Labour Force Survey 1999-2002. London.
- Pfeffer, J. (1998): The Human Equation. Boston, Mass.
- Polivka, A.E./Nardone, Th. (1989). On the definition of 'contingent work'. In: Monthly Labor Review, Washington: Bureau of Labor Statistics (December), S. 9-16.
- Présidence française de l'Union européenne (2000). Les changements dans l'emploi et dans les relations de travail Expériences et perspectives Colloque européen Paris, Palais des congrès 18 et 19 septembre 2000
- Schulz, A./Schmid, A./Krömmelbein, S. (1999). Telearbeit - durch eine neue Arbeitsform zu mehr Beschäftigung? Eine Literatursynopse ausgewählter Studien, in: WSI Mitteilungen 52 (10/1999), S. 711-722.
- Storrie, D. (2002). Temporary Agency Work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Tálos, E./Fink, M. (2001). Kurzfassung zum Endbericht. Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie Dienstnehmerinnen. Kooperation von L&R Sozialforschung und dem Institut für Staats- und Politikwissenschaft der Universität Wien. Wien, 06.12.01.
- Welsch, J. (1997). Arbeiten in der Informationsgesellschaft, Bonn 1997.
- Yoshida, M. (2000). Beschäftigungssicherung für die Älteren. Ritsumeikan Law Review No.16 March 2000.

**Anhang:
Weiterbildungsbedarf der Selbstständigen und freien Mitarbeitern**



(Quelle: IAB 2002c)