

PRESSEMITTEILUNG

Wenn „zersplitterte Jobs“ zur Armutsfalle werden – ein Statement für das Beschäftigungsmodell „Arbeitgeberzusammenschluss“ (AGZ)

Eine Vollzeitbeschäftigung ist noch immer der beste Schutz vor der Armutsfalle. Im Gegensatz zu prekär Beschäftigten haben Menschen in Vollzeitanzstellung abgesicherte Arbeitnehmerrechte, Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, 5 Wochen bezahlten Urlaub und Entgeltanspruch bei Krankenstand. Das trägt maßgeblich dazu bei, dass Vollzeitbeschäftigte sorgenfreier im Arbeitsalltag unterwegs sind, während Clickworker, Werkvertragsnehmer oder geringfügig Beschäftigte um ihre Existenz zittern.

Wenn Arbeit schon zunehmend flexibilisiert und fragmentiert wird, dann sollten im gleichen Atemzug auch Lösungen entwickelt werden, die nachteilige Faktoren für die Beschäftigten kompensieren. Ein „Kompensationsmöglichkeit“ ist das Beschäftigungsmodell „Arbeitgeberzusammenschluss“. Es wandelt fragmentierte, unsichere Arbeitsverhältnisse in durchgängige Ganzjahres-Jobs um und vermindert dadurch die Gefahr von (Alters-)Armut. Ein Risiko, das vor allem vermehrt Frauen zuteil wird. Diese haben in ihrer Erwerbsbiographie entweder größere Lücken aufzuweisen oder waren an Teilzeitbeschäftigungen gebunden. Dies ist weitgehend auf die stereotype „Rolle der Frau“ zurückzuführen.

Dabei erfüllen Arbeitgeberzusammenschlüsse verschiedene Funktionen für die Beschäftigten, allen voran die Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Kombination betrieblicher Bedarfe, die jeweils für sich allein keine Arbeitsstelle begründen können. Zudem ist über den AGZ die Sicherung von Arbeitsplätzen durch die größeren Handlungsmöglichkeiten aufgrund mehrerer Mitgliedsbetriebe möglich. In speziellen Fällen kann das Modell auch eine Erweiterung der Möglichkeiten zur Unterbringung von „Sozialfällen“, die anders keinen Zugang zu Arbeitsplätzen fänden, aufgrund der intermediären Funktion sein.

Der Arbeitgeberzusammenschluss ist ein Modell der sogenannten „Flexicurity“, also eine vorteilhafte Kombination von Flexibilität (für die ArbeitgeberInnen) und Arbeitsplatzsicherheit für die ArbeitnehmerInnen (Security). Die unterschiedlichen Personalbedarfe von AGZ-Mitgliedsbetrieben sorgen für einen Wechsel der Einsatzbetriebe und der Arbeitssituationen. Dies ist von großer Bedeutung, wenn dadurch die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten steigt und sie somit ihre eigenen Arbeitsplätze langfristig absichern können. Der Erwerb von „Polyvalenz“ wird von innovativen Arbeitgebern gerne gesehen und auch geschätzt.

Der Verbund von ArbeitgeberInnen über das AGZ-Modell kann in der gleichen oder in unterschiedlichen Branchen stattfinden. Die Betriebsgröße spielt dabei keine Rolle. Die Kooperation sollte allerdings innerhalb geographischer Grenzen stattfinden, z.B. in einer Stadt oder in einer Kleinregion mit mehreren Gemeinden. Da alle Beteiligten, dazu zählen die Beschäftigten, die Unternehmen und das regionale Umfeld, zu den „Gewinnern“ des Modells zählen, darf man davon ausgehen, dass sich in Zukunft einige Arbeitgeberzusammenschlüsse in Österreich etablieren könnten.

Rückfragehinweis:

Dr. Alexander Szöllösy | Projektleitung „AGZ GOES REGIONS“

+43 (0)664 / 88 66 78 10

alexander.szoelloesy@progressNETZ.at

www.progressNETZ.at

Weiterführende Informationen über progressNETZ und das AGZ-Ressourcenzentrum Österreich finden sich auch auf:



Das Projekt „AGZ GOES REGIONS“ wird mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz unterstützt.