



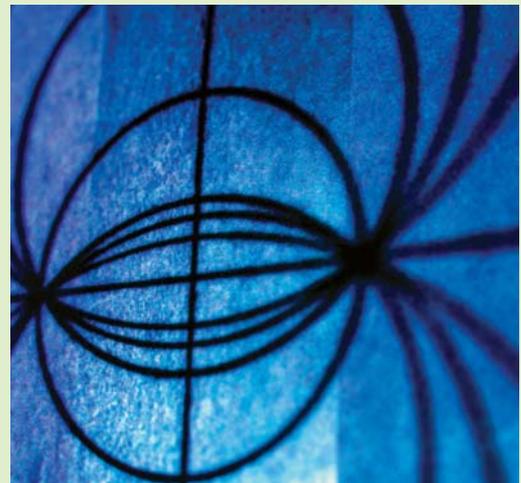
Zeitarbeit in der Europäischen Union

Zusammenfassung

Das Thema Flexibilität im Berufsleben und am Arbeitsmarkt wurde im Laufe der letzten zehn Jahre wiederholt von den europäischen Akteuren im Bereich Wirtschaft und Sozialpolitik diskutiert. Das vorliegende Informationsblatt basiert auf einem Forschungsprojekt zum Thema Zeitarbeit in den 15 EU-Mitgliedstaaten, das von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführt und im Bericht *Temporary agency work in the European Union* (Zeitarbeit in der Europäischen Union) zusammengefasst wurde. Der Bericht beleuchtet die wichtigsten Trends dieser Beschäftigungsform und die Probleme und Herausforderungen, die sich daraus für die einzelnen Mitgliedstaaten und die Europäische Union insgesamt ergeben.

Die wichtigsten Ergebnisse

- Zeitarbeit war in den 90er Jahren die am schnellsten wachsende Form atypischer Beschäftigung in der Europäischen Union. In den meisten Mitgliedstaaten hat sich die Quote der Zeitarbeit verdoppelt, in Dänemark, Spanien, Italien und Schweden hat sie sich verfünffacht.
- Zwischen 1,8 und 2,1 Millionen Arbeitnehmer in der EU sind bei Zeitarbeitunternehmen beschäftigt; dies entspricht 1,2 % bis 1,4 % der Gesamtbeschäftigung. Etwa 6 Millionen Arbeitnehmer sind zumindest irgendwann im Lauf eines Jahres bei einem Zeitarbeitunternehmen beschäftigt.
- Das Ausmaß der Zeitarbeit ist in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich. Etwa 70 % der gesamten Zeitarbeit in der EU entfallen auf drei Länder: die Niederlande, Frankreich und das Vereinigte Königreich. Frankreich hat die größte Anzahl an Zeitarbeitern (623 000); die Niederlande sind das Land mit dem höchsten Anteil an Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung (4 %).
- Zeitarbeit ist besonders unter jungen Menschen verbreitet; Personen unter 25 Jahren stellen zwischen 20 % und 50 % aller Zeitarbeitnehmer. Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass sich das Altersprofil der Zeitarbeitnehmer nach oben hin verschiebt.
- Mit Ausnahme der drei skandinavischen Mitgliedstaaten sind die Männer unter den Zeitarbeitnehmern überall in der Mehrheit. Diese Geschlechterverteilung ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sich diese Beschäftigungsform vor allem auf zwei Branchen konzentriert: die Industrie und das Baugewerbe.
- Die Zeitarbeit bietet zwar prinzipiell Vorteile gegenüber anderen atypischen Beschäftigungsformen, in der Praxis scheint sie jedoch noch unsicherer zu sein als z. B. befristete Verträge.
- Trotz der in einigen Mitgliedstaaten bestehenden gesetzlichen Regelungen, wonach Zeitarbeitnehmer gleich behandelt werden müssen wie Arbeitnehmer der Nutzerunternehmen, gibt es Fälle, wo für ähnliche Arbeit weniger bezahlt wird und die Beschäftigungsstandards hinsichtlich Bezahlung und Arbeitszeit umgangen werden.



Definition der Zeitarbeit

In der Zeitarbeit sind Elemente von Handels- und Arbeitsverträgen kombiniert; außerdem kommt ein dritter Partner (das Zeitarbeitunternehmen) zu einer traditionell zweiseitigen Beziehung hinzu. Zeitarbeit kann folgendermaßen definiert werden: der Zeitarbeitnehmer wird vom Zeitarbeitunternehmen beschäftigt und in der Folge via Geschäftsverbindungen verliehen, um Arbeitsleistungen bei einem Entleiherunternehmen zu erbringen. Diese Definition beschreibt die Zeitarbeit in den meisten Mitgliedstaaten zutreffend, außer in Irland und dem Vereinigten Königreich, wo der vertragliche Status von Zeitarbeitnehmern häufig unklar ist.

Gesetzliche Regelungen und Tarifverhandlungen

Zeitarbeit kann auf zwei Arten geregelt werden: Regelungen, die die Zeitarbeitunternehmen betreffen, und die arbeitsrechtliche Regelung von Verträgen und Arbeitsleistungen. Die Branche der Zeitarbeitsfirmen wird hauptsächlich durch Lizenz- und Überwachungsverfahren geregelt; in manchen Ländern wird der Umfang der Aktivitäten dieser Unternehmen beispielsweise zusätzlich durch ein Verbot von Dienstleistungen zur Personaleinstellung eingeschränkt. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen beziehen sich in den meisten Ländern in erster Linie auf die Arbeitsleistung bei der Nutzerfirma und nicht auf den Arbeitsvertrag. Dies ist z. B. in Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Luxemburg, Portugal und Spanien der Fall. Beim niederländischen Modell gibt es kaum Regelungen für diese Branche, die Arbeitsplatzsicherheit steigt jedoch mit der Dauer der Zeit, die man bei einer Verleihfirma angestellt ist.

Tabelle 1 Zeitarbeit in der EU, 1999

	Anzahl der Zeitarbeitnehmer	Zeitarbeitsquote
Belgien	62 661	1,6 %
Dänemark	18 639	0,7 %
Deutschland	243 000	0,7 %
Griechenland	0	0,0 %
Spanien	109 000	0,8 %
Frankreich	623 000	2,7 %
Irland	9 000	0,6 %
Italien	31 000	0,2 %
Luxemburg	6 065	3,5 %
Niederlande	305 000	4,0 %
Österreich	24 277	0,7 %
Portugal	45 000	1,0 %
Finnland	15 000	0,6 %
Schweden	32 000	0,8 %
Vereinigtes Königreich	557 000	2,1 %
EU gesamt	2 080 642	1,4 %

Quellen: Länderberichte und CIETT (2000).

Im Vereinigten Königreich und in Irland herrscht ein anderes Konzept der Zeitarbeit vor. So können im Vereinigten Königreich Personen, die einer allgemein als Zeitarbeit bezeichneten Beschäftigung nachgehen, entweder als bei der Entleiherfirma oder der Zeitarbeitagentur beschäftigt oder sogar als selbständig tätig betrachtet werden. Im Vereinigten Königreich und in Irland gibt es kaum spezifische gesetzliche Regelungen für die Zeitarbeit, einige Gesetze enthalten jedoch

spezielle Regelungen für Zeitarbeitnehmer, so z. B. die Arbeitszeitregelungen im Vereinigten Königreich und die Regelung über ungerechtfertigte Entlassungen in Irland. Die skandinavischen Länder (Dänemark, Finnland und Schweden) haben praktisch keine separaten Regelungen. Dieser Mangel an speziellen Gesetzen bedeutet, dass Zeitarbeit nicht als eigene Beschäftigungsform gesehen wird und daher dem Arbeitsrecht unterliegt. In Österreich gelten ähnlich liberale Regelungen des Sektors wie in Skandinavien, wobei die Zeitarbeit jedoch gesetzlich als eigene Beschäftigungsform festgelegt ist. In Griechenland ist Zeitarbeit verboten.

Da es in der Natur der Zeitarbeit liegt, dass der Arbeitsplatz regelmäßig, manchmal täglich, gewechselt wird, ist es entsprechend schwierig, Zeitarbeitnehmern ein Recht auf tarifvertragliche Vertretung zu sichern. Die Tatsache, dass zwei Arbeitgeber beteiligt sind, macht die Situation häufig noch komplizierter. Daher sind Tarifverhandlungen in diesem Bereich in den meisten Ländern nicht sehr ausgeprägt. Eine auffallende Ausnahme bilden dabei jedoch die Niederlande und Schweden.

Das Wachstum der Zeitarbeit

Manche Arbeitnehmer haben eine Präferenz für Zeitarbeit, diese sind jedoch deutlich in der Minderheit. Das Wachstum dieses Sektors ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass seitens der Entleiherunternehmen Bedarf an dieser Art der Beschäftigung besteht und die Zeitarbeitagenturen in der Lage sind, diesen zu decken. Es gibt gute Gründe anzunehmen, dass die Arbeitnehmerüberlassung sowohl vom geschäftlichen als auch vom makroökonomischen Standpunkt her eine sehr effiziente Möglichkeit darstellt, verschiedene Arten wirtschaftlicher Tätigkeit zu organisieren. Dies sind die wichtigsten Gründe dafür:

- Zeitarbeitunternehmen bieten eine breite Palette von Arbeitsmöglichkeiten. Diese Arbeitsplätze befinden sich in einer Vielzahl von Nutzerfirmen, die in verschiedenen Branchen angesiedelt sein können, was wiederum die Zeitarbeitsfirma in die Lage versetzt, größere Risiken einzugehen als andere Arbeitgeber.
- Die Zeitarbeit bietet den Entleiherfirmen ein größeres Maß an numerischer Flexibilität als jede andere Form von Beschäftigungsvertrag.
- Durch Zeitarbeit ist es möglich, die bestmöglichen Arbeitskräfte für den jeweiligen Arbeitseinsatz zu finden.
- Zeitarbeitunternehmen bieten dem Kundenunternehmen die Möglichkeit, die Personaleinstellung auszulagern.

Tabelle 2 enthält Zahlen über eine europäische Erhebung der CIETT ⁽¹⁾ (2000), aus der hervorgeht, dass die Mehrzahl der Firmen Zeitarbeitnehmer als Vertretung für fix angestellte Personen aufnehmen (27 %). Weitere wichtige Gründe waren saisonale Schwankungen (23 %) und unerwartete Spitzen im Arbeitskräftebedarf (21 %).

Arbeitsbedingungen

Zwei Merkmale, die für die Zeitarbeit charakteristisch sind, könnten die schlechten Arbeitsbedingungen erklären, denen diese Arbeitnehmer oft ausgesetzt sind: der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes bei den Entleihfirmen und die Tatsache, dass zwei Arbeitgeber zuständig sind.

⁽¹⁾ CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) ist der internationale Dachverband der Zeitarbeitunternehmen.

Tabelle 2 Warum werden Zeitarbeitskräfte eingesetzt? (%)

Urlaubsvertretung	27
saisonale Schwankungen	24
unerwartete Arbeitsspitzen	21
Personaleinstellung	11
unsicheres Wachstum	9
spezielle Aufgaben	4
andere Gründe	3
billigere Arbeitskräfte	1
insgesamt	100

Quelle: CIETT (2000).

Anmerkung: gewichtete Antworten. Grundlage ist die 1999 von der CIETT durchgeführte Befragung von 500 Klienten von Zeitarbeitsfirmen in Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Spanien und dem Vereinigten Königreich.

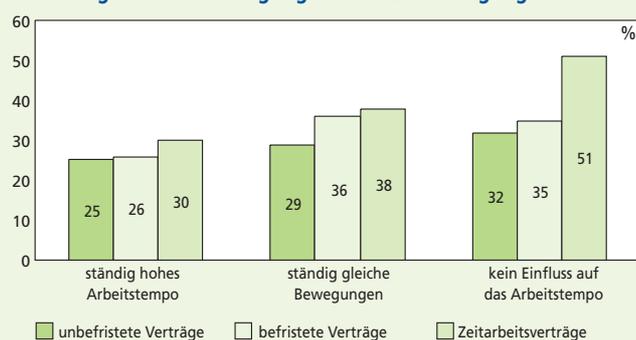
Arbeitsplatzunsicherheit

Zeitarbeit bedeutet nicht unbedingt einen unsicheren Arbeitsplatz; es gibt bei dieser Beschäftigungsform auch unbefristete Verträge. Empirische Daten, Konjunkturschwankungen und die Dauer der Verträge lassen jedoch darauf schließen, dass Zeitarbeit in den meisten Mitgliedstaaten eher mit Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht als beispielsweise befristete Verträge und dass dies zu den negativen Auswirkungen geführt hat, die in früheren Forschungsarbeiten festgestellt wurden. In Frankreich dauert ein durchschnittlicher Arbeitseinsatz zwei Wochen. Zwei Drittel der Einsätze in Deutschland sind kürzer als drei Monate, und in Österreich dauert beinahe die Hälfte der Einsätze weniger als drei Monate.

Gesundheits- und Sicherheitsrisiken

Die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Zuständigkeit zweier Arbeitgeber und dem raschen Arbeitsplatzwechsel verursachen nirgends so viele potenzielle Probleme wie im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Es gibt

Abbildung 1 Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsstatus



zahlreiche Berichte über schlechte Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer, jedoch wenig zuverlässige Fakten. Die Statistiken über die Arbeitsbedingungen zeigen jedoch, dass Zeitarbeit in manchen Ländern mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen (Unfälle und Gesundheitsrisiken) verknüpft ist als es andere Beschäftigungsformen sind. Laut den Forschungsergebnissen ist dies in Belgien und Frankreich der Fall. Viel weniger Unterschied zwischen Zeitarbeit und anderen Arbeitsformen zeigte sich im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden. Die detailliertesten Angaben dazu finden sich in der Dritten Europäischen Erhebung über die Arbeits-

bedingungen, die von der Stiftung im Jahr 2000 durchgeführt wurde. Verglichen mit unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen weist die Zeitarbeit die schlechtesten Ergebnisse bei einigen Indikatoren hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auf. Die Ergebnisse der Erhebung im Hinblick auf die Indikatoren zur Arbeitsintensität sind in Abbildung 1 zu finden.

Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitszeit

Es gibt Belege, auch solche beschreibender Natur, für die mangelnde Selbstbestimmung von Zeitarbeitnehmern hinsichtlich ihrer Arbeitszeit und Aufgaben. Zeitarbeitnehmer in Frankreich haben in dieser Hinsicht am wenigsten Autonomie von allen Mitgliedstaaten. Aus der Dritten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen geht hervor, dass Zeitarbeitnehmer im Hinblick auf all diese Aspekte schlechter gestellt sind als Arbeitnehmer mit anderen Verträgen. Die Erhebung zeigt ferner auf, dass Zeitarbeitnehmer kürzere Arbeitszeiten haben, mehr Schichtarbeit verrichten, weniger Zeit haben, um ihre Arbeit zu erledigen, und mit den Arbeitsbedingungen allgemein weniger zufrieden sind als andere Arbeitnehmer. Auf der Positivseite vermerkt die Erhebung, dass Zeitarbeitnehmer ihre Gesundheit weniger gefährdet sehen bzw. weniger über gesundheitliche Probleme berichten als andere Arbeitnehmer. Es gibt Anzeichen dafür, dass Zeitarbeit eine gewisse Arbeitszeitflexibilität im Einklang mit den Wünschen der Arbeitnehmer bieten kann.

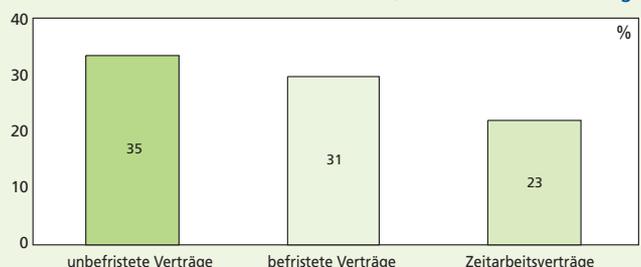
Aus- und Weiterbildung

Zeitarbeitnehmer haben weniger Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten als andere Arbeitnehmer. Laut den Forschungsergebnissen finanzieren die Arbeitgeber zwar Schulungen für Zeitarbeitnehmer, verglichen mit anderen Beschäftigten kommen diese jedoch seltener in den Genuss solcher Schulungen. Aus der Dritten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen geht hervor, dass Zeitarbeitnehmer von allen Gruppen am wenigsten Aus- und Weiterbildung erhalten. (siehe Abb. 2).

Abbildung 2 Arbeitnehmer, die in den letzten 12 Monaten eine vom Arbeitgeber bezahlte bzw. organisierte Schulung erhalten haben

Bezahlung

Bevor auf die negativen Aspekte eingegangen wird, sollte erwähnt werden, dass Bezahlung und Bedingungen der Zeitarbeitnehmer manchmal besser sind, als dies der Tarifvertrag



der Nutzerfirma vorschreibt. In Dänemark und Schweden gibt es Fälle, wo von Agenturen gestellte Krankenschwestern besser bezahlt werden, was, zumindest in Schweden, auf einen Arbeitskräftemangel im Gesundheitsbereich zurückzuführen war. Es gibt noch weitere Beispiele aus anderen Mitgliedstaaten, wo Arbeitnehmer von Zeitarbeitsunternehmen in den Genuss

einer besseren Entlohnung und besserer Bedingungen kommen. Es gibt jedoch zahlreiche Hinweise darauf, dass die Beschäftigungsstandards hinsichtlich Bezahlung und Arbeitszeitregelungen bei Zeitarbeitnehmern häufig nicht eingehalten werden; ferner gibt es Hinweise auf Missbrauch. Dies betrifft besonders die Bezahlung, auf die sich die meisten Beschwerden seitens der Zeitarbeitnehmer beziehen (obwohl dies nicht unbedingt auf alle Arbeitnehmer zutrifft). Obwohl in mehreren Mitgliedstaaten der Rechtsgrundsatz gilt, wonach Zeitarbeitnehmer gleich zu behandeln sind wie die Arbeitnehmer der Entleiherfirma, gibt es Hinweise auf geringere Bezahlung für ähnliche Arbeit und auch einige Beispiele für extrem niedrige Bezahlung. Ein wichtiges Problem, das nicht vollständig dokumentiert werden konnte, sind Entgeltleistungen, die über den Lohn hinausgehen, wie z. B. Prämien und Sozialleistungen. Wenn Zeitarbeitnehmer diese Art der Entlohnung nicht erhalten, dann verdienen sie merklich weniger als vergleichbare Arbeitnehmer in der Nutzerfirma.

„Sprungbrett“ zu einer festen Anstellung?

Im Laufe der 90er Jahre begann man, Zeitarbeitunternehmen als Instrument einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zu nutzen, insbesondere um Randgruppen, wie z. B. Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, ältere Menschen und Angehörige ethnischer Minderheiten, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bislang wurden diese Projekte jedoch noch nicht auf ihre Wirksamkeit als arbeitsmarktpolitische Maßnahmen untersucht.

Aus den vorliegenden Daten geht hervor, dass etwa zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer von anderen Arbeitsstellen zu einer Verleihfirma kommen. Lediglich eine Minderheit der Zeitarbeitnehmer war vorher arbeitslos oder aus anderen Gründen nicht berufstätig. Etwa 50 % jener Arbeitnehmer, die

eine Verleihagentur verlassen, finden eine direkte Anstellung, und ca. 30 % werden von der Kundenfirma übernommen.

Schlussfolgerung

Eines der größten Probleme bei allen Formen der zeitlich befristeten Beschäftigung ist der offensichtliche Konflikt zwischen Flexibilität für den Arbeitgeber und Arbeitsplatzsicherheit für den Arbeitnehmer. Dies kann im Fall der Zeitarbeit dadurch teilweise gelöst werden, dass der Arbeitnehmer einen unbefristeten Beschäftigungsvertrag von der Agentur erhält und für flexible Arbeitseinsätze bei der Entleiherfirma eingesetzt wird. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass eine Unsicherheit auf Grund von Konjunkturschwankungen bestehen bleibt und dass Zeitarbeit derzeit in der Praxis noch unsicherer zu sein scheint als etwa befristete Verträge.

Die Aufrechterhaltung der Standards hinsichtlich Entlohnung und Arbeitsbedingungen bei der Nutzerfirma kann auf verschiedene Arten erreicht werden. Eine Ideallösung wäre die gleiche Behandlung aller Arbeitnehmer: firmenrechtliche Gleichbehandlung für den Sektor der Arbeitnehmerüberlassung, so dass die Unternehmen gewinnbringende Geschäftsmöglichkeiten verfolgen können, die nicht nur der Branche, sondern auch der Entleiherfirma und der Wirtschaft insgesamt zugute kommen, und Gleichbehandlung der Zeitarbeitnehmer hinsichtlich ihres arbeitsrechtlichen Beschäftigungsstatus, damit sie die gleiche Arbeitsplatzsicherheit genießen wie andere Beschäftigte. Das letzte Element in diesem idealen Maßnahmenpaket wären entsprechende Standards bei den Entleiherfirmen, die Zeitarbeitnehmern eine Gleichstellung mit den anderen Arbeitnehmern der Kundenfirma hinsichtlich Entlohnung und Arbeitsbedingungen zusichern.

Dieses Merkblatt wurde von Donald Storrie, Direktor des Zentrums für Europäische Arbeitsmarktstudien, Schweden, und Ola Persson, Forschungsleiter bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, verfasst.

WEITERE INFORMATIONEN

Informationen über den Bericht *Temporary agency work in the European Union* (Zeitarbeit in der Europäischen Union) (von Donald Storrie) finden Sie auf der Webseite der Stiftung unter www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm. Falls Sie weiterführende Informationen zu diesem Thema benötigen, wenden Sie sich bitte an John Hurley, Information Liaison Officer, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Tel. (353-1) 204 32 09, E-Mail: joh@eurofound.eu.int.

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Nachdruck – ausgenommen zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe und bei Zusendung eines Belegexemplars an die Stiftung gestattet.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland

Telefon: (353-1) 204 31 00 — Telefax: (353-1) 282 42 09/282 64 56 — E-Mail: postmaster@eurofound.eu.int — Webseite: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0195-1



9 789289 701952