

**Dr. Claudia Weinkopf**  
Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des IAQ

## **Zentrale Ergebnisse der Expertise „Zeitarbeit in europäischen Ländern – Lehren für Deutschland?“**

Wie ist Zeitarbeit in anderen Ländern organisiert und reguliert? Was hat sich diesbezüglich in den letzten Jahren verändert? Lassen sich hieraus Anregungen für die Debatte über die künftige Ausgestaltung der Leiharbeit in Deutschland gewinnen? Diesen Fragen sind wir im Rahmen einer Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung bezogen auf sieben ausgewählte europäische Nachbarländer nachgegangen.

Der Überblick zum Forschungsstand verweist darauf, dass bei internationalen Vergleichen des Umfangs von Zeitarbeit einige wichtige Einschränkungen zu beachten sind. Was als Zeitarbeit gezählt wird, hängt von der jeweiligen Definition ab, die in jedem Land unterschiedlich ist. In Ländern mit besonders hohen Zeitarbeitsquoten wie den Niederlanden oder insbesondere Großbritannien werden auch Aktivitäten als Zeitarbeit gezählt, die in Deutschland im Rahmen von Werk- oder Dienstleistungsverträgen oder als Minijobs ohne Beteiligung einer Leiharbeitsfirma abgewickelt werden.

Der Vergleich der Zeitarbeit in Frankreich, Niederlande, Großbritannien, Dänemark, Schweden, Schweiz und Österreich zeigt, dass große Unterschiede hinsichtlich der Regulierungsansätze und -inhalte existieren, die auch eine Reihe von Anregungen für die deutsche Debatte liefern können:

Die Zeitarbeitsregulierung in *Frankreich* ist für die deutsche Debatte besonders interessant, weil hier der Grundsatz des Equal Pay tatsächlich umgesetzt wird und Zeitarbeitskräfte zusätzlich einen Anspruch auf eine so genannte „Prekaritätsprämie“ in Höhe von 10% der Lohnsumme haben. Außerdem müssen Zeitarbeitsunternehmen Beiträge zu einem branchenbezogenen Weiterbildungsfonds leisten, aus dem Qualifizierungsmaßnahmen für Zeitarbeitskräfte finanziert werden können. Diesen drei positiven Elementen steht jedoch die größere Beschäftigungsunsicherheit der Leiharbeitskräfte durch Arbeitsverträge gegenüber, die i.d.R. auf die Dauer eines betrieblichen Einsatzes befristet sind.

Diese Einsatzbefristung ist traditionell auch in den *Niederlanden* üblich, wurde allerdings vor einigen Jahren durch die Einführung eines Phasen-Modells modifiziert. Sind Beschäftigte länger in der Branche bzw. bei einem bestimmten Zeitarbeitsunternehmen tätig, haben sie nunmehr unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Lohnfortzahlung in verleihtfreien Zeiten, bezahlten Urlaub etc.. Allerdings profitiert hiervon offenbar bislang nur ein kleiner Teil der Zeitarbeitskräfte, weil viele die erforderliche Beschäftigungsdauer nicht erreichen. Wie in

Deutschland ist Equal Pay in der Niederlande zwar gesetzlich vorgeschrieben, aber es kann durch Tarifvertrag davon abgewichen werden. Immerhin haben Zeitarbeitskräfte aber bei längeren betrieblichen Einsätzen (von mehr als sechs Monaten) einen Anspruch auf Equal Pay. Dies ist eine Regelung, die für Deutschland durchaus Vorbildcharakter haben könnte – auch um Dauereinsätze für Kundenbetriebe finanziell weniger attraktiv zu gestalten und damit die Anreize zur Übernahme in feste Beschäftigung zu erhöhen.

An *Großbritannien* sind weniger Regulierungsansätze interessant, weil sie in diesem liberalisierten Zeitarbeitsmarkt bislang kaum vorhanden sind. Allerdings scheint sich dies – angestoßen auch durch die Debatten auf der EU-Ebene – langsam zu verändern: Im Mai 2008 haben sich Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierung z.B. darauf geeinigt, dass Zeitarbeitskräfte künftig nach zwölf Wochen ein Anrecht auf Equal Treatment und Equal Pay haben sollen. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass die Angaben zur Zahl der Zeitarbeitskräfte in Großbritannien je nach Quelle zwischen 250.000 und 1,4 Millionen schwanken. Dies unterstreicht nachdrücklich, dass Definitionen und Abgrenzungen, was als Leiharbeit gezählt wird, sowohl auf der nationalen Ebene als auch – und insbesondere – im internationalen Vergleich die Zeitarbeitsquote beeinflussen.

*Dänemark* und *Schweden* zeigen, dass eine zurückhaltende staatliche Regulierung nicht zwangsläufig ein niedriges Schutzniveau für Leiharbeitskräfte zur Folge haben muss. Es ist hier offensichtlich gelungen, im Rahmen des herkömmlichen Systems der industriellen Beziehungen über Tarifverträge akzeptable Regeln zu schaffen, was vor allem mit der Stärke der skandinavischen Gewerkschaften zu tun hat. In beiden Ländern hat der Umfang der Leiharbeit in den letzten Jahren zugenommen, aber bei weitem nicht so massiv wie in Deutschland seit der Deregulierung in den Jahren 2003/2004.

In *Österreich* und der *Schweiz* hat sich Leiharbeit ähnlich wie in Deutschland seit den 1990er Jahren sehr dynamisch entwickelt und wurde in den letzten Jahren erstmals tarifvertraglich geregelt. Die Gewerkschaften sind hier allerdings erfolgreicher gewesen in ihrem Bemühen, die Unterschiede zwischen Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten zu reduzieren. In Österreich ist es den Gewerkschaften z.B. gelungen, Zuschläge auf die Tariflöhne der Zeitarbeitskräfte durchzusetzen, wenn diese in Hochlohnbranchen eingesetzt werden.

In der Gesamtschau wird deutlich, dass die Zeitarbeitskräfte in allen untersuchten Ländern gegenüber anderen Beschäftigten im Nachteil sind: Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit sind weniger stabil und auch die Löhne der Zeitarbeitskräfte sind meist niedriger als in anderen Branchen. In keinem der anderen Länder sind die Lohnunterschiede allerdings so stark ausgeprägt wie in Deutschland. Hintergrund ist, dass in anderen Ländern gesetzliche Mindestlöhne, tarifvertragliche Regelungen und/oder eine effektive Umsetzung des Equal Pay-Gebotes die Kostenvorteile der Leiharbeit stärker begrenzen.