

DIE ROLLE VON ZEITARBEIT UND ARBEITSMARKTÜBERGÄNGEN IN EUROPA

ZUSAMMENFASSUNG

EINLEITUNG

Der Bericht „Die Rolle von Zeitarbeit und Arbeitsmarktübergängen in Europa“ ist das Ergebnis einer Studie, die von Wilke, Maack und Partner in Zusammenarbeit mit Partnern in Frankreich, Italien, Großbritannien und Belgien¹ 2012 für Eurociett und UNI Europa, den beiden Sozialpartnern im Zeitarbeitssektor, durchgeführt wurde.

Die Studie war Teil eines gemeinsamen von der EU mitgeförderten Projekts und wurde als Bestandteil der Aktivitäten von Eurociett und UNI Europa im Rahmen ihres Arbeitsprogramms 2011/2012 für den Ausschuss für den sozialen sektoralen Dialog in Europa für Zeitarbeit durchgeführt.

Das Projekt bestand aus drei Hauptelementen: Erstens, einer Feldforschung, die unten zusammengefasst wird. Zweitens, einer halbtägigen Anhörung europäischer Interessenvertreter am 6. Juni 2012 in Brüssel, um die Studie mit der Expertise von Vertretern der EU-Institutionen, der Wissenschaft und von NRO anzureichern. Drittens, einer gesamteuropäischen Konferenz zur Bekanntgabe der wichtigsten Ergebnisse der Studie am 19. Dezember 2012 in Brüssel.

Die gesamteuropäische Konferenz diente Eurociett und UNI Europa als Plattform zur Vorstellung ihrer gemeinsamen Empfehlungen hinsichtlich der Möglichkeiten zur Maximierung des Beitrages von Zeitarbeit für eine leichtere Eingliederung in den Arbeitsmarkt. An der Konferenz nahmen über 100 Personen teil, darunter auch Mitglieder von Eurociett und UNI Europa sowie Vertreter aus den EU-Institutionen, dem Wissenschaftsbereich, von NRO und aus den Medien.

Das gesamte Projekt wurde von einem gemeinsamen Eurociett/UNI Europa-Lenkungsausschuss, der seitens Eurociett Belgien, Frankreich und die Niederlande und seitens UNI Europa Italien, Spanien und Großbritannien vertrat, überwacht. Der Lenkungsausschuss traf sich im Laufe des Projekts dreimal.

HINTERGRUND UND ZIELE DER STUDIE

Die positive Rolle von Zeitarbeit für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die Verringerung von Arbeitslosigkeit sowie für die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt (insbesondere) bestimmter Zielgruppen war ein wichtiger Grund für die Annahme von Rechtsvorschriften zur Zeitarbeit im Rahmen der Arbeitsmarktreformen auf europäischer und nationaler Ebene. Wie in der Präambel der EU-Richtlinie zur Zeitarbeit hervorgehoben wird, entspricht diese Form der Beschäftigung „[...] nicht nur dem

¹ ORSEU Lille, IRES Rom, Institute for Employment Studies London und Lentic/Universität Lüttich.



Flexibilitätsbedarf der Unternehmen, sondern auch dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Sie trägt somit zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Teilnahme am und zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt bei².”

Die jüngsten Arbeitsmarktreflexionen (Deutschland, Italien, Frankreich) und die Aufhebung von Einschränkungen für Zeitarbeit (Italien, Belgien) machen deutlich, dass die politischen Entscheidungsträger Zeitarbeit als ein Mittel ansehen, um Arbeitslose in den Arbeitsmarkt einzugliedern, sie also eine Art „Sprungbrett“ zu weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten darstellt.

Auch wenn diese Rolle von den politischen Entscheidungsträgern anerkannt und von den Arbeitgeberorganisationen unterstützt wird, haben andere Organisationen, insbesondere Gewerkschaften, die „Sprungbrett-Theorie“ in Frage gestellt und darauf verwiesen, dass Zeitarbeit keinen Übergang zu anderen Beschäftigungsformen ermöglicht. Die Gewerkschaften befürchten vielmehr, dass die Nutzung von Zeitarbeit eine Möglichkeit darstellt, Festanstellungen zu ersetzen.

Dagegen bringt die gemeinsame Studie von Eurociett und UNI Europa spezifische Fallstudien über unterschiedliche Übergangsarten mit besonderem Fokus auf sechs EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande und Großbritannien) in die Debatte ein, um Antworten zur Rolle der Zeitarbeit für eine leichtere Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu liefern. Der Bericht beruht auf zur Verfügung stehenden statistischen Daten, um einen vergleichenden Überblick über Rechtsvorschriften, Entwicklungen und Trends zur Zeitarbeit in den 27 Mitgliedstaaten zu bieten und eine Momentaufnahme in Bezug auf ihre Profile, Hintergründe und Ströme zu erstellen.

I DYNAMIK UND PROFIL DER ZEITARBEIT IN EUROPA

1. DIE ENTWICKLUNG DER INDUSTRIE

Als Ergebnis der EU-Erweiterung und der Aufnahme neuer Märkte in Mittel- und Osteuropa sowie der Veränderungen der Rechtsvorschriften in Ländern wie etwa Italien und Deutschland und im Norden Europas hat die Anzahl der Zeitarbeitnehmer in Europa im letzten Jahrzehnt zugenommen. Deshalb ist es auch nicht erstaunlich, dass Länder wie Italien, Deutschland, Finnland und Polen einen Anstieg der Zeitarbeitnehmerzahl verzeichneten.

Trotzdem macht die Zeitarbeit nur einen geringen Anteil an der Gesamtbeschäftigung aus: Im letzten Jahrzehnt blieb die Durchdringungsrate in der EU konstant bei durchschnittlich 1,4%.

*Zeitarbeit kann als
Barometer für
Veränderungen in
Wirtschaft und
Beschäftigung dienen, da
sie Phasen des Auf- und
Abschwunns antizipiert.*

²Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rats vom 19. November 2008 über Zeitarbeit, Präambel, Absatz 11.

Ein besonderes Merkmal der Zeitarbeit sind die zyklischen Schwankungen: In der Krise im Jahr 2008 beispielsweise hatte der Zeitarbeitssektor einen sehr viel schwereren Einbruch zu verzeichnen als die Beschäftigung insgesamt, was wiederum einmal mehr die Rolle der Zeitarbeit als „Puffer“ verdeutlicht. Gleichermaßen hat Ende 2009 die Beschäftigung im Zeitarbeitssektor – auf unterschiedliche Weise je nach Mitgliedstaat – wieder zugenommen und seitdem in den meisten europäischen Staaten in höherem Maße als die Gesamtbeschäftigung. Das bedeutet, dass Zeitarbeit als Barometer für Veränderungen in Wirtschaft und Beschäftigung dienen kann, da sie Phasen des Auf- und Abschwungs antizipiert.

2. NATIONALE UNTERSCHIEDE IM ZEITARBEITSEKTOR

Der europaweite Vergleich der Rechtsvorschriften, Trends und Struktur der Zeitarbeit zeigt, dass die Situation in den Mitgliedstaaten sehr heterogen und vielfältig ist.

Große Unterschiede werden hinsichtlich des „Reifegrades“ der Rechtsvorschriften deutlich. In Ländern wie etwa Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Niederlande und Großbritannien gibt es solche Rechtsvorschriften seit Jahrzehnten, in anderen europäischen Ländern hingegen, vor allem in Mittel- und Osteuropa, gibt es Rechtsvorschriften zur Zeitarbeit erst seit kurzem. In 14 der 27 Mitgliedstaaten sind Rechtsvorschriften zur Zeitarbeit erst im letzten Jahrzehnt angenommen worden. In diesen Ländern hat die EU-Richtlinie zur Zeitarbeit die Regulierung dieser Beschäftigungsform sowie die Ausgestaltung der Dreiecksbeziehung zwischen Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsfirma und Entleihunternehmen bereits beeinflusst. In Polen beispielsweise gibt es erst seit 2003 eine Rechtsvorschrift zur Zeitarbeit auf Grundlage des EU-Richtlinienentwurfs über Zeitarbeit, der 2008 angenommen wurde.

Trotz der Umsetzung der EU-Richtlinie geht aus der vergleichenden Tabelle im Anhang des vollständigen Berichts hervor, dass es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Rechtsrahmen zur Zeitarbeit gibt. Insbesondere hinsichtlich der Einschränkungen für Zeitarbeit hebt die Studie hervor, dass es solche in Bezug auf die Art des von den Zeitarbeitsfirmen angebotenen Arbeitsverträgen (befristete, unbefristete oder Lehrverträge), der maximalen Anzahl und Länge der Einsätze von Zeitarbeitnehmern und in Bezug auf die Tätigkeitsfelder und Aufgabenbezeichnungen in denen Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden dürfen, gibt.

Hinsichtlich des Profils der Zeitarbeitnehmer stellt die vergleichende Studie gewisse Unterschiede heraus, in Bezug auf die:

- *Geschlechterverteilung*: In einigen Ländern ist sie ziemlich ausgewogen, bei 50% in Ungarn, Italien, Niederlande, Polen und Rumänien beispielsweise, während in anderen Ländern vor allem Frauen als Zeitarbeitnehmerinnen tätig sind wie etwa in Dänemark, Finnland, Schweden, und Großbritannien oder überwiegend Männer in diesem Sektor arbeiten wie etwa in Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Slowakei und Slowenien.
- *Sektorale Verteilung*: In Ländern, in denen der verarbeitende

Die Profile der Zeitarbeitnehmer in Europa sind sehr unterschiedlich vor allem in Hinblick auf die Geschlechterverteilung und die sektorale Verteilung...

Sektor einen großen Teil der Wirtschaft ausmacht, ist die Anzahl der Zeitarbeiter höher: In Polen arbeiten 70% der Zeitarbeiter im verarbeitenden Sektor, in Ungarn sind es 61%, in der Tschechischen Republik 52% und in Deutschland 46%. In anderen Ländern wie etwa Spanien, Niederlande und Großbritannien arbeiten über 50% der Zeitarbeiter im Dienstleistungssektor. Die Zeitarbeiterquote in Europa im Landwirtschaftssektor in Europa ist gering. Im Hinblick auf andere Sektoren wie etwa die öffentlichen Dienstleistungen (z.B. Krankenhäuser) und die Bauindustrie werden die Rolle und die Anzahl der Zeitarbeiter immer noch von den bestehenden Einschränkungen beeinflusst.

Trotz der Unterschiede in Europa stellt die vergleichende Studie Profilvermerkmale von Zeitarbeitnehmern heraus hinsichtlich:

- *Altersverteilung*: Junge Menschen stellen einen erheblichen Anteil der Zeitarbeiter in Europa. In den **Niederlanden** sind 46% der Zeitarbeiter unter 25 Jahre, in **Belgien** sind es 37% und in **Italien** 33%. Was die älteren Arbeitnehmer betrifft, so sind in Ländern wie Polen, Griechenland und Slowenien 10% der Zeitarbeiter über 45 Jahre, in **Großbritannien** sind es knapp 30%. Trotz des recht vielseitigen Bildes kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass es einen Trend hin zu mehr älteren Arbeitnehmern gibt, die über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt werden: In **Frankreich** ist die Anteil der älteren, über 50-jährigen Arbeitnehmer zwischen 1997 und 2007 von 4,7% auf 7,5% angestiegen, in **Belgien** lag die Anzahl 2007 bei 5%, in **Italien** hat sich die Anzahl der über 40-jährigen zwischen 2002 (12,5%) und 2011 (25%) verdoppelt.
- *Zielgruppen*³: Der Anteil von Zeitarbeitnehmern einer bestimmten Zielgruppe ist im Allgemeinen höher als ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung. In **Deutschland** lag der Anteil von ausländischen Arbeitnehmern, die über Zeitarbeit beschäftigt wurden, 2011 bei 17,4%, das ist mehr als doppelt so viel wie der Anteil ausländischer Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung. In den **Niederlanden** gehörten 2008 durchschnittlich 31% aller Zeitarbeiter einer spezifischen Zielgruppe an. In **Belgien** lag die Anzahl der geringqualifizierten Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund 2007 schätzungsweise bei 12% und 5% der Zeitarbeitskräfte waren Arbeitnehmer mit Behinderungen.
- *Ausbildung und Qualifikationen*: In den meisten europäischen Ländern verfügt die größte Gruppe der Zeitarbeiter über eine Sekundarausbildung. In einigen Ländern hat eine große Anzahl Zeitarbeiter die Sekundarausbildung nicht abgeschlossen (niedriges Ausbildungsniveau). Die Anzahl dieser Arbeitnehmer liegt in der Tschechischen Republik beispielsweise bei 70%, in Spanien bei 56% und in Ungarn bei 44%. Es gibt aber auch Länder mit einer großen Anzahl von Zeitarbeitnehmern, die eine Hochschulausbildung haben, wie etwa Bulgarien (40%), Schweden (40%), Großbritannien (30%) und Belgien (31%).

Die meisten
Zeitarbeiter sind
jung:
In den Niederlanden
sind 46% unter 25, in
Belgien 37% und in
Italien 33%.

³ Zu den Zielgruppen zählen Personen, deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist, z.B. Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen.

3. DIE VIelfALT DER PROFILE, BEWEGGRÜNDE UND ERWARTUNGEN DER ZEITARBEITNEHMER

Die vergleichende Studie veranschaulicht die große Vielfalt der individuellen Profile und die Beweggründe der Zeitarbeitnehmer. Nicht alle Zeitarbeitnehmer entscheiden sich aus dem gleichen Grund für die Zeitarbeit und sie haben auch nicht alle die gleichen Ziele.

In *Frankreich* hat eine paritätische Studie⁴ unterschiedliche Profile von Personen ermittelt, die aus unterschiedlichsten Gründen Zeitarbeit ausüben. Darunter: Junge Menschen, die die Schule verlassen und eine Berufsausbildung absolvieren oder erste Berufserfahrungen sammeln wollen (24%), professionelle Zeitarbeitnehmer (14%), die ihre berufliche Laufbahn auf Zeitarbeit aufbauen und Personen, die als Zeitarbeitnehmer tätig sind, um eine bezahlte Arbeit mit persönlichen Projekten und ihrem Drang nach Unabhängigkeit vereinbaren zu können.

In Belgien nutzen 48% der Personen die Zeitarbeit, um ihren Chancen auf eine direkte Anstellung zu verbessern.

In *Belgien* macht eine weitere Studie⁵ deutlich, dass 48% der Personen sich für die Zeitarbeit entscheiden, um ihre Chancen auf eine direkte Anstellung zu verbessern („*Sprungbrett*“). Andere Gruppen hingegen sehen die Zeitarbeit als eine Übergangsphase an, z.B. die Gruppe der „*jungen Berufseinsteiger*“ (15%) oder derjenigen, die „*wieder in den Beruf einsteigen wollen*“ (10%).

In den *Niederlanden* versuchen 28% der Zeitarbeitnehmer über die Zeitarbeit eine direkte Anstellung zu bekommen, 15% der Zeitarbeitnehmer suchen einen Ferienjob, 15% suchen eine Arbeit, um während ihres Studiums Erfahrungen zu sammeln und 15% der Zeitarbeitnehmer, um sich noch etwas dazu zu verdienen⁶.

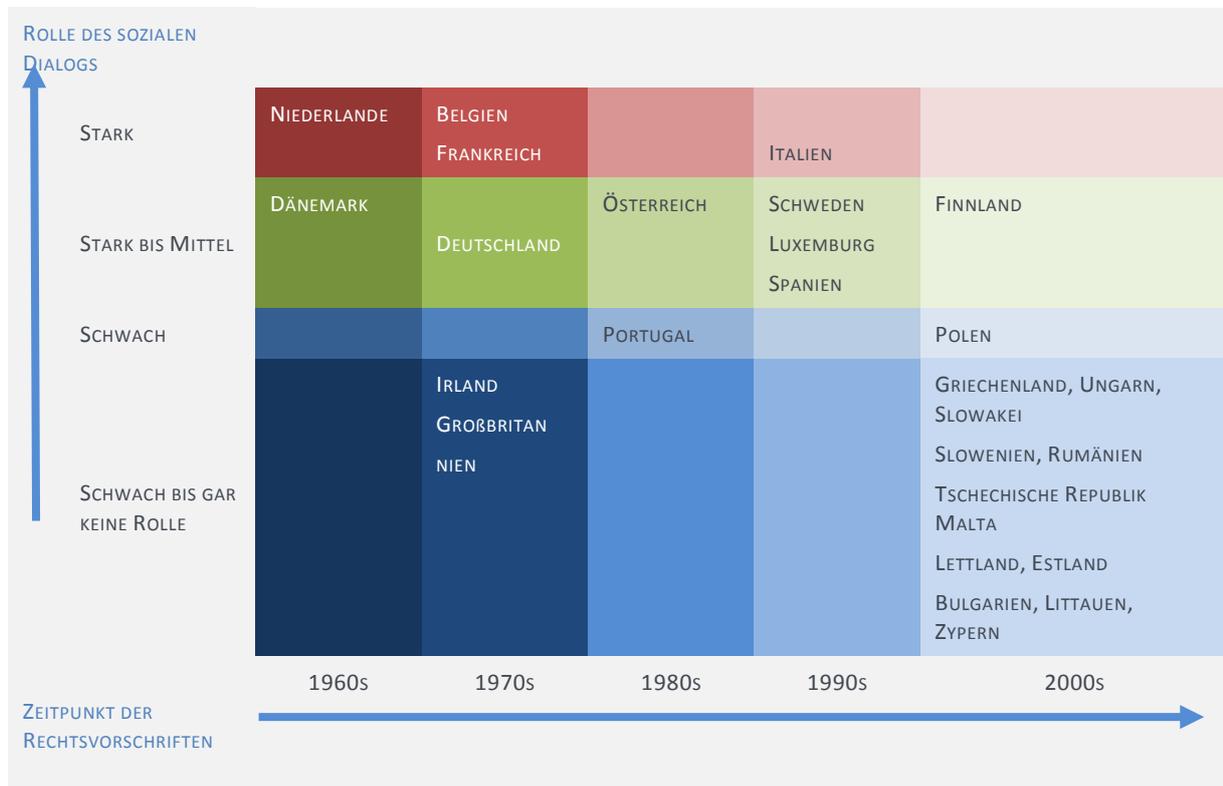
Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Zwischen 2000 und 2007 hat die Anzahl der Zeitarbeitnehmer in Europa zugenommen, hauptsächlich als Ergebnis unterschiedlicher Faktoren wie etwa der EU-Erweiterung und der veränderten Rechtsvorschriften in Ländern wie etwa Deutschland, Italien, Finnland und Polen. Während der Krise aber hat die Anzahl der Zeitarbeitnehmer abgenommen, womit die Verbindung zwischen Konjunkturzyklen und Zeitarbeit bestätigt wird.
2. Die besondere Rolle und Struktur von Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt wird durch die jeweiligen nationalen Rahmen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bestimmt.
3. Restriktive Rechtsvorschriften, die die Arten von Arbeitsverhältnissen für Zeitarbeitnehmer einschränken oder den Zugang zu gewissen Branchen verhindern, sollten als Faktoren bei der Erörterung der Arbeitsmarktübergänge ebenso berücksichtigt werden wie die Vielfalt der Profile, Beweggründe und Erwartungen der Zeitarbeitnehmer.
4. Bei der Analyse der Sprungbrett-Funktion der Zeitarbeit sollte berücksichtigt werden, dass einige Zeitarbeitnehmer nicht nach einer direkten/unbefristeten Anstellung suchen, deshalb sollten solche Arbeitnehmer, um methodologische Verzerrungen zu vermeiden, nicht in diese Statistiken einfließen.

4. DER SOZIALE DIALOG UND DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen sowie der Rolle des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen zeigt sich in der vergleichenden Studie, dass die Situation und Praktiken im Zeitarbeitssektor in Europa die verbreiteten „Modelle“ der Arbeitsbeziehungen widerspiegeln, die von Soziologen und in anderen Studien aufgestellt wurden. Das erste Modell der Arbeitsbeziehungen beruht auf dem sozialen Dialog und ist in 11 EU-Ländern⁷ zu finden. Hier sind die Sozialpartner im Zeitarbeitssektor in die Tarifverhandlungen und die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen auf Mikro-/Unternehmensebene beteiligt. Das zweite Modell der Arbeitsbeziehungen ist marktorientiert und in den EU-Ländern zu finden, in denen Tarifverhandlungen nur auf der Mikroebene im EntZeitunternehmen stattfinden. (Siehe Tabelle unten).

Bewertung der Rolle des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen in den Rechtsvorschriften über Zeitarbeit und den Arbeitsbeziehungen in der EU-27.



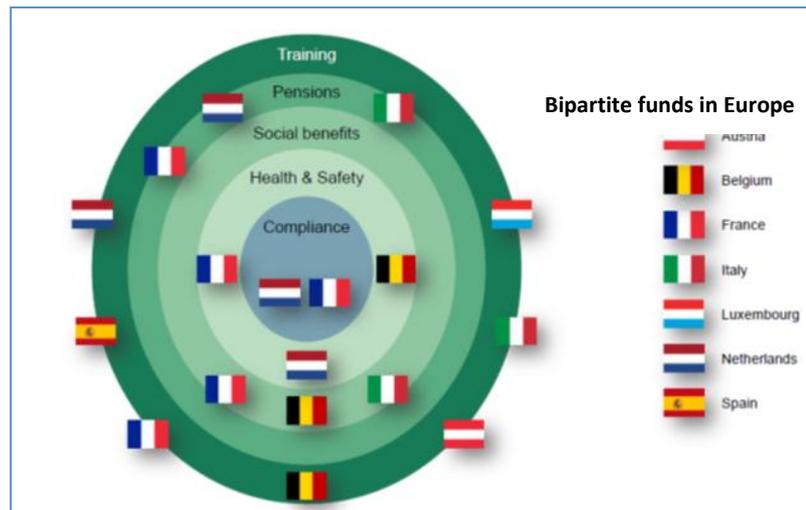
Aufgrund der besonderen Dreiecksbeziehung bei Zeitarbeit können die Verhandlungen von Entgelten und Arbeitsbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden: National, branchenweit, und auf Ebene der Unternehmen im Zeitarbeitssektor. Die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer können aber auch in Tarifvereinbarungen dritter Sektoren und auf Ebene der Entleihunternehmen reguliert werden.

⁷ Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Spanien, Schweden.

Wie die nachfolgenden Zahlen, mit denen die Feldforschung der Studie zusammengefasst wird, veranschaulichen, gibt es in Europa erhebliche Unterschiede im Hinblick auf die Rolle der Sozialpartner und die Auswirkungen des sozialen Dialogs auf den Zeitarbeitssektor.

Dort wo der sektorale soziale Dialog besonders ausgeprägt war, konnten paritätische Gremien und Fonds zur Unterstützung der Zeitarbeitnehmer sowie zur Verbesserung ihrer Arbeits- und sozialen Bedingungen eingerichtet werden.

Was die Qualifizierung betrifft, so haben 7 EU-Länder paritätische Fonds eingerichtet: In **Österreich, Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande** und **Spanien** haben Zeitarbeitnehmer einen besseren Zugang zu Fortbildungen zur Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und um ihre Weiterentwicklung auf dem Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit zu erleichtern.



Zusätzlich zu den paritätischen Initiativen wurden durch die geltenden Tarifverträge für Zeitarbeitnehmer Mechanismen zur Förderung der Eingliederung in den Arbeitsmarkt entwickelt. Das niederländische Phasensystem oder das italienische „Stabilisierungssystem“ zum Beispiel sorgen dafür, dass Zeitarbeiternehmer nach einer gewissen Zeit automatisch zu festangestellten Arbeitnehmern der Zeitarbeitsfirma werden.

Gleichzeitig tragen die Tarifverträge zur Verbesserung der Beschäftigung und sozialen Absicherung der Zeitarbeitnehmer bei. Ein Beispiel dafür ist die „Flexibilitätsprämie“ von 10% auf das Gehalt, die der Zeitarbeitnehmer in Frankreich am Ende seines Einsatzes erhält, ein anderes Beispiel ist der kürzlich abgeschlossene Tarifverträge für die Metall-, Transport- und andere Branchen in Deutschland, der ebenfalls eine Gehaltszuschläge für Zeitarbeitnehmer vorsieht. Außerdem sollte noch einmal betont werden, dass in 9 EU-Ländern für 90% der Zeitarbeitnehmer Tarifverträge gelten⁸.

⁸Österreich, Belgien, Finnland, Deutschland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Spanien und Schweden. In Dänemark und Frankreich liegt die Abdeckungsrate bei 80%.

Die auf nationaler Ebene zur Verfügung stehenden beschreibenden Studien über die Zufriedenheit der Zeitarbeitnehmer mit ihrer Arbeit zeigen, dass all diese Initiativen, die gemeinsam von den Sozialpartnern in den Bereichen Sozialversicherung, Beschäftigungssicherheit, Qualifizierung und Einhaltung von Rechtsvorschriften und anderer Vorschriften entwickelt wurden, wirklich etwas bewirken. In **Belgien** beispielsweise sind 78% der Zeitarbeitnehmer zufrieden mit der Zeitarbeit und 81% würden diese Form der Beschäftigung ihrer Familie und Freunden weiterempfehlen⁹. Ein hohes Maß an Zufriedenheit mit den diversen Aspekten der Zeitarbeit wird ebenfalls aus Frankreich gemeldet¹⁰.

In Belgien sind 78% der Zeitarbeitnehmer zufrieden mit der Zeitarbeit und 81% würden diese Beschäftigungsform ihrer Familie und Freunden weiterempfehlen.

In Ländern wie etwa Großbritannien und Deutschland zum Beispiel gibt es Initiativen zur Unterstützung der Eingliederung der Zeitarbeitnehmer in den Arbeitsmarkt und zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, die auf Unternehmensebene ergriffen oder einseitig von den Sozialpartnern eingeleitet wurden. In **Großbritannien** hat eine Kampagne der Gewerkschaft PCS 2005 den Übergang der Zeitarbeitnehmer zu einer Festanstellung gefördert, in **Deutschland** wurde 2007 in einer Vereinbarung zwischen der IG Metall und Adecco, die nur für Zeitarbeitnehmer bei Audi gilt, festgelegt, dass Zeitarbeitnehmer ein Gehalt erhalten müssen, das dem im Tarifvertrag der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie vereinbarten Gehalt entspricht.

5. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DER ZEITARBEITNEHMER

Die Zeitarbeit ist durch eine Dreiecksbeziehung gekennzeichnet, d.h. ein typisches Merkmal der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern ist, dass sich Vertragsarbeitgeber und Arbeitsplatz nicht am selben Ort befinden. Ersterer ist die Zeitarbeitsfirma, letzterer befindet sich im Kundenunternehmen. Diese „Dualität“ des Arbeitsverhältnisses könnte zu Schwierigkeiten bei der Ausarbeitung von Referenznormen für die Arbeitsbedingungen führen, d.h. Zeitarbeitsfirma/Sektor (einschließlich des jeweiligen Tarifvertrags) und/oder Kundenunternehmen/Sektor (einschließlich der jeweiligen Tarifverträge).

Die 2008 angenommene EU-Richtlinie über Zeitarbeit ist in diesem Zusammenhang ein Meilenstein, da sie festlegt, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung im Kundenunternehmen angesiedelt wird, d.h. dass Zeitarbeitnehmer in den Genuss der

Durch die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Zeitarbeit wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung in allen 27 EU-Mitgliedstaaten eingeführt – eine gewisse Dualität besteht noch im Zusammenhang mit Leistungen und Zahlungen, die oft mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verbunden sind.

⁹ IDEA Consult 2010: Les travailleurs intérimaires en 2009: Etude de profils et de satisfaction.

¹⁰ Observatoire des métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

gleichen Bezahlung und anderer grundlegender Konditionen kommen müssen wie die im Kundenunternehmen festangestellten Arbeitnehmer mit ähnlichen Aufgaben.

Betrachtet man aber die zusätzlichen Leistungen der EntZeitunternehmen für ihre Angestellten, d.h. Weiterbildungsmaßnahmen, zusätzliche Zahlungen und Sozialleistungen, die oft in Verbindung mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit stehen, so mag es in diesem Zusammenhang doch Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter und der festangestellten Arbeitnehmer geben.

Die Sozialpartner im Zeitarbeitssektor waren in der Lage für dieses Problem der Dualität nutzbringende Lösungen zu finden. Die Einrichtung von paritätischen Sozial- und Qualifizierungsfonds, die sektoralen Tarifvereinbarungen zum Phasensystem, Anwartschaftszeiten für den Erhalt gewisser Arbeitsrechte (Fortbildungen, Sozialleistungen, unbefristete Verträge usw.) oder Gehaltszuschläge für Zeitarbeiter sind alles Beispiele, die das Engagement des Sektors zur Überwindung dieses Problems deutlich machen.

II ZEITARBEIT UND ARBEITSMARKTÜBERGÄNGE

Empirisch zu ermitteln, ob Zeitarbeit eine „Brücke“ oder ein „Sprungbrett“ darstellt, wenn es um die Integration und Eingliederung in den Arbeitsmarkt geht, ist nicht einfach. Die erste Schwierigkeit besteht darin, dass Arbeitsmarktübergänge nicht nach einem einzigen, einfachen Berechnungsverfahren ermittelt werden können. Desweiteren gibt es „Zusammensetzungseffekte“ und Faktoren, die schwer messbar sind, d.h. Personen, die sich frei entscheiden, mit Zeitarbeitsfirmen zusammenzuarbeiten sind nicht gleichzusetzen mit denen, die das nicht tun. Aus statistischer Sicht geht es ferner nicht nur um den Übergang in eine bestimmte Beschäftigung wie beispielsweise der Zeitarbeit, sondern auch um die Dauer und die Häufigkeit. Während einzelne Merkmale beobachtet und gemessen werden können (etwa Geschlecht, Alter, Qualifikationsgrad usw.) sind andere sehr viel schwieriger (z.B. Berufserfahrung) oder schlicht gar nicht zu bewerten (z.B. persönlicher Einsatz), bei allen aber handelt es sich um wichtige Faktoren zur Darstellung des Verlaufs der Arbeitsbiografie. Diese Faktoren veranschaulichen, dass auch Studienergebnisse, die messbare Kontrollgruppen beinhalten, mit viel Vorsicht interpretiert werden sollten.

Dennoch bringt eine Auswertung der zur Verfügung stehenden Studienergebnisse zur Zeitarbeit und Arbeitsmarktübergängen eine große Bandbreite an Forschungsliteratur zu Tage, die sich dem Thema im Laufe des letzten Jahrzehnts auf unterschiedlichste analytische und methodische Weise genähert hat. Die Auswertung zeigt, dass dabei der Fokus insbesondere auf den Übergängen beispielsweise von der Arbeitslosigkeit zurück in den Arbeitsmarkt und von der Zeitarbeit zur Festanstellung lag, während es zu anderen Übergangsformen nicht soviel Forschung gibt.

Im nächsten Abschnitt werden die unterschiedlichen Arbeitsmarktübergänge (von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit, von der Zeitarbeit zur Festanstellung, von der Ausbildung zur Erwerbstätigkeit, Übergänge der Zielgruppen) untersucht und die Rolle der Sozialpartner bei der Verbesserung der Kompetenzen der Zeitarbeiter und der Förderung ihrer Übergänge veranschaulicht.

1. DIE ZEITARBEIT UND DIE ÜBERGÄNGE VON DER ARBEITSLOSIGKEIT IN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT

Die Brückenfunktion von Zeitarbeit zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung ist bereits in der vergleichenden Studie zu den Profilen und dem Hintergrund der Zeitarbeitnehmer hervorgehoben worden und wird in diesem Abschnitt der Studie noch einmal bestätigt. Aus Ländern wie etwa **Frankreich** und **Italien** wird berichtet, dass über 40% der Zeitarbeitnehmer arbeitslos waren bevor sie als Zeitarbeitnehmer ihre Arbeit aufnahmen, in **Deutschland** waren über 60% der Personen, die 2011 als Zeitarbeitnehmer begonnen haben entweder arbeitslos oder hatten noch nie zuvor gearbeitet. Auch in den **Niederlanden** und **Belgien** lag der Anteil der ehemals Arbeitslosen an den Zeitarbeitskräften bei 30%. Diese Zahlen und weitere, sehr viel umfangreichere statistische Erhebungen in allen Schwerpunktländern haben diesen wichtigen Brückeneffekt der Zeitarbeit zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung¹¹ bestätigt. In den **Niederlanden** zeigt eine umfassende Stichprobe des „Centre for Work and Income (CWI)“, dass in den letzten Jahren durchweg eine konstante Anzahl von ungefähr 30% der Arbeitslosen über Zeitarbeit zurück in die Erwerbstätigkeit kommen.

Diese Studien weisen auch ganz klar die langfristige Wirkung der Zeitarbeit auf die Beschäftigung nach: Nach einem Jahr bleibt ein großer Anteil ehemals Arbeitsloser beschäftigt, ob als Zeitarbeitnehmer oder direkte Angestellte mit einem befristeten oder unbefristeten Vertrag. In **Frankreich** zum Beispiel waren ungefähr 55% derjenigen, die als Zeitarbeitnehmer anfangen entweder arbeitslos oder inaktiv. Nach einem Jahr Zeitarbeit ging der Anteil Arbeitsloser auf 21% zurück¹².

Die wenigen Studien, die bis heute den „Weg über die Zeitarbeit“ mit anderen Wegen zurück in die Erwerbstätigkeit verglichen haben, verdeutlichen, dass die Chancen eines ehemals Arbeitslosen nach einem gewissen Zeitraum immer noch beschäftigt zu sein, für Zeitarbeitnehmer höher liegen als für Personen einer festgelegten Kontrollgruppe von Arbeitslosen, die nicht über die Zeitarbeit zurück in den Arbeitsmarkt finden.

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Die Studie bestätigt, dass die Rolle der Zeitarbeit beim Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit allgemein anerkannt wird.
2. Ein großer Teil der Zeitarbeitnehmer war arbeitslos bevor sie als Zeitarbeitnehmer begannen, z.B. über 60% in **Deutschland** und über 40% in Ländern wie etwa **Frankreich** oder **Italien**.
3. In den **Niederlanden** finden 33% der Arbeitssuchenden über Zeitarbeit zurück in die Erwerbstätigkeit, die Anzahl derjenigen, die auf diese Weise schließlich dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, ist vergleichbar mit der Anzahl Arbeitssuchender, die über eine direkte Einstellung eingegliedert werden.

¹¹ Dies ist in den meisten Fällen auf Grundlage von vergleichenden Studien und Nachforschungen, die den Ansatz der „zeitlichen Abfolge von Ereignissen“ verfolgten, geschehen, d.h. der Vergleich des Beschäftigungsstatus vor Beginn als Zeitarbeitnehmer und nach einem gewissen Zeitraum.

¹² Observatory of Occupations and Jobs, 2010

2. DIE ZEITARBEIT UND DER ÜBERGANG VON DER ZEITARBEIT IN EIN UNBEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Die Rolle und Funktionsweise der Zeitarbeit als Sprungbrett in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist Gegenstand von Diskussionen.

Zahlreiche Studien bestätigen die „Klebe-Wirkung“ der Zeitarbeit, d.h. aller Wahrscheinlichkeit nach wird einer großen Anzahl von Arbeitnehmern nach einjährigem Einsatz eine direkte Stelle vom EntZeitunternehmen angeboten. Dadurch, dass die „Klebe-Wirkung“ auf unterschiedliche Weise gemessen wird, haben Studien von zahlreichen Arbeitsmarktdaten in Deutschland diese Wirkung auf 5% - 20% geschätzt.

Im Jahr 2009 haben in den **Niederlanden** 56% der Zeitarbeitnehmer berichtet, dass sie über die Zeitarbeit eine unbefristete Anstellung angestrebt hätten und 29% aller Zeitarbeitnehmer haben innerhalb eines Jahres eine unbefristete Stelle entweder im kundenunternehmen (12%) oder anderswo (17%) gefunden. Außerdem haben die Sozialpartner im Zeitarbeitssektor in ihrer Tarifvereinbarung ein Phasensystem eingeführt, wodurch Zeitarbeitnehmer im Laufe der Zeit von der Zeitarbeitsfirma einen unbefristeten Vertrag angeboten bekommen.

In **Frankreich** hat die jüngste Studie des paritätischen „Observatoire des métiers et de l'emploi“ gezeigt, dass 16% der Arbeitnehmer, die mindestens einen Einsatz als Zeitarbeitnehmer hatten, innerhalb eines Jahres einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten haben.

In **Belgien** hat eine Studie von 2005 bis 2008, d.h. über einen Zeitraum von drei Jahren, den Werdegang einer großen Anzahl von Personen, die als Zeitarbeitnehmer tätig waren, beobachtet und mit einer Kontrollgruppe aus Personen, die nicht als Zeitarbeitnehmer arbeiteten, verglichen. Das Ergebnis veranschaulicht Folgendes:

- Verglichen mit der Kontrollgruppe, die 2005 arbeitslos war, liegen die Chancen der Zeitarbeitnehmer auf einen unbefristeten Vertrag höher. Nach einem Jahr lag die Eingliederungsrate bei knapp 30% (im Vergleich zu 22% für die Kontrollgruppe), nach zwei Jahren bei 41% (Kontrollgruppe: 31,6%) und nach 3 Jahren bei 55% (Kontrollgruppe: 43%);
- Das Risiko arbeitslos zu werden oder zu bleiben ist für Personen, die als Zeitarbeitnehmer anfangen deutlich geringer als für die Personen der Kontrollgruppe. Nach einem Jahr waren 32,6% der Zeitarbeitnehmer erwerbslos (im Vergleich dazu waren 56% der Kontrollgruppe erwerbslos), nach zwei Jahren waren 30,2% (Kontrollgruppe: 49,9%) erwerbslos und nach drei Jahren waren 31,3% (Kontrollgruppe: 48,2%) erwerbslos¹³.

Laut der Studie des “Work Histories Italian Panel 1998-2003” sind in **Italien** 66,5% der Arbeitnehmer zwischen 16-35 Jahren, die 1998-1999 die Zeitarbeit beendet haben, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewechselt.

¹³IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naarduurzaam werk, ook voorkansengroepen?, Brüssel.

Andere Studien betrachten die „Klebe-Wirkung“ aus einem anderen Blickwinkel, der quantitative Umfang unterscheidet sich jedoch je nach gewählter Erhebungsmethodik. Gleichzeitig haben beschreibende und qualitative Studien auf die große Anzahl von Zeitarbeitnehmern hingewiesen, die mit großer Wahrscheinlichkeit in dieser Beschäftigungsform bleiben: Vor allem Personen der Zielgruppen bereitet es Schwierigkeiten, den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu bewerkstelligen, was in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit aber keine Überraschung darstellt.

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Die Zeitarbeit fördert unter gewissen Bedingungen den Übergang von Zeitarbeit in unbefristete Arbeitsverhältnisse.
2. Im Jahr 2009 haben in den **Niederlanden** 56% der Zeitarbeitnehmer berichtet, dass sie über Zeitarbeit eine unbefristete Anstellung angestrebt hätten und 29% aller Zeitarbeitnehmer haben innerhalb eines Jahres eine unbefristete Stelle gefunden.
3. In **Frankreich haben** 16% der Arbeitnehmer, die 2010 mindestens einen Einsatz als Zeitarbeitnehmer hatten, innerhalb eines Jahres einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.
4. In **Italien** konnten 66,5% der Arbeitnehmer zwischen 16 und 35 Jahren, die im Zeitraum 1998-1999 ihre Arbeit als Zeitarbeiter beendet haben, in eine unbefristete Beschäftigung wechseln.
5. Die Ergebnisse der Studien hinsichtlich der Sprungbrett-Funktion unterscheiden sich je nach Methodik und Profil der Zeitarbeitnehmer, (z.B. individuelle Beschäftigungsfähigkeit)

3. DIE ZEITARBEIT UND DER ÜBERGANG VON DER AUSBILDUNG IN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT

Statistische Daten und Zahlen belegen, dass junge Menschen (einschließlich derjenigen, die sich noch in der Ausbildung befinden) eine wichtige, wenn nicht die wichtigste Gruppe der europäischen Zeitarbeitnehmer darstellen. Desweiteren zeigen unterschiedliche vergleichende Studien sowie länderspezifische Untersuchungen, dass sich Zeitarbeit für junge Menschen zu einem bedeutenden Kanal für den erstmaligen Eintritt in den Arbeitsmarkt entwickelt hat, also für junge Menschen eine Brücke zur Beschäftigung darstellt.

In **Deutschland** sind 49,5% der Zeitarbeitnehmer unter 35 Jahre, was im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung zeigt, dass Zeitarbeit von großer Bedeutung für den Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben ist. Der gleiche positive Zusammenhang kann in Italien beobachtet werden, wo laut den jüngsten Statistiken des paritätischen Gremiums Ebitemp 44% der Zeitarbeitnehmer unter 30 Jahre und ungefähr ein Viertel (23%) unter 25 Jahre sind. In den **Niederlanden** sind 46% aller Zeitarbeitnehmer unter 25 Jahre¹⁴.

¹⁴Ecorys 2009: Temporary agency workers on the move, S. 10

In **Frankreich** veranschaulicht eine Studie aus dem Jahr 2011¹⁵ die Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit für junge Menschen. 84% der Zeitarbeitnehmer unter 25 Jahre, die sich 2010 für diese Beschäftigungsform entschieden, hatten nie zuvor gearbeitet, 30% davon waren Studierende. Nach einem Jahr waren 62% von ihnen beschäftigt: 30% als Zeitarbeitnehmer, 17% hatten eine unbefristete und 25% eine befristete Stelle.

Zeitarbeitsfirmen können ebenfalls dazu beitragen, Brücken zwischen der Ausbildung und der Beschäftigung zu schlagen, indem sie **duale Ausbildungssysteme** und Lehrverträge anbieten. Im Rahmen dieser Systeme wird das formale Lernen mit der betrieblichen Ausbildung kombiniert. Die Zeitarbeitsbranche in Dänemark, **Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande**, Spanien und **Großbritannien** kann derzeit solche Lehrstellen und –verträge anbieten.

Gleichzeitig belegen Studien aus unterschiedlichen Ländern, dass gewisse Gruppen junger Menschen sich weitaus mehr auf die Zeitarbeit als Einstiegskanal in die Arbeitswelt verlassen als andere und es entweder einfacher oder schwieriger finden weitere Übergänge (zur direkten Anstellung) zu schaffen. Unterschiede gibt es vor allem in Bezug auf das Ausbildungsprofil und den Qualifikationsgrad (größerer Anteil von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau) aber auch in Bezug auf andere Merkmale (Geschlecht, ethnischer Hintergrund usw.)

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Die Zeitarbeit ist für junge Menschen ein wichtiger Einstiegskanal in den Arbeitsmarkt.
2. In Deutschland sind 49,5% der Zeitarbeitnehmer unter 35 Jahre; in Italien sind 44% der Zeitarbeitnehmer unter 30 Jahre und in den Niederlanden sind 46% unter 25 Jahre; der hohe Anteil junger Menschen macht deutlich, dass Zeitarbeit von großer Bedeutung für den Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben ist.
3. In Frankreich haben 84% der Zeitarbeitnehmer unter 25 Jahre noch nie zuvor gearbeitet, entweder weil sie sich noch in der Ausbildung befanden oder weil sie arbeitslos waren. Nach einem Jahr als Zeitarbeitnehmer waren 62% von ihnen erwerbstätig.
4. Der nationale Hintergrund, das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau und der persönliche Hintergrund haben einen großen Einfluss auf das Gelingen des Übergangs von der Ausbildung ins Berufsleben.

4. DIE ZEITARBEIT UND DIE EINGLIEDERUNG DER ZIELGRUPPEN IN DEN ARBEITSMARKT

Für manche Zielgruppen wie etwa ältere Arbeitnehmer, Personen mit einem Ausbildungs- und/oder Qualifikationsprofil, das nicht mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in Einklang steht oder auch ethnische Minderheiten, die mit Diskriminierung konfrontiert sind, stellt die Zeitarbeit eine wichtige Brücke in den Arbeitsmarkt dar.

¹⁵Observatoire des Métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

Das wird anhand des großen Anteils von Arbeitnehmern aus den Zielgruppen an der nationalen Gesamtzahl der Zeitarbeitskräfte deutlich und durch Daten aus allen sechs Schwerpunktländern der Studie bestätigt. Im Jahr 2011 waren in **Deutschland** 17,4% ausländische Arbeitnehmer als Zeitarbeiter tätig, das ist doppelt so viel wie ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung; in den **Niederlanden** gehörten 2008 durchschnittlich 31% aller Zeitarbeitnehmer eine spezifischen Zielgruppe an. Für **Belgien** wurde für das Jahr 2007 geschätzt, dass 12% der Zeitarbeitnehmer geringqualifizierte Arbeitskräfte waren oder einen Migrationshintergrund hatten und 5% der Zeitarbeitnehmer Personen mit Behinderungen oder ältere Arbeitnehmer waren.

Obwohl die Studie keine Untersuchungen ermitteln konnte, in denen Wahrnehmungen, Beweggründe und Erfahrungen der Zeitarbeitnehmer einer Zielgruppe denen anderer Gruppen von Arbeitnehmern gegenübergestellt und mit einander verglichen werden, scheint es offensichtlich, dass Zeitarbeit oft die einzige Chance darstellt, einen Job auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Die zentrale Rolle der Zeitarbeit bei der Eingliederung spezifischer Zielgruppen in den Arbeitsmarkt wird durch zahlreiche Initiativen veranschaulicht, die entweder einseitig von der Zeitarbeitsindustrie oder im Rahmen öffentlich-privater Modellprojekte oder -programme entwickelt wurden. Insbesondere im Zusammenhang mit Gruppen wie etwa Langzeitarbeitslosen oder älteren Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt sowie - aber in geringerem Maße - Personen mit Migrationshintergrund scheinen Zeitarbeitsfirmen eine immer zentralere Rolle zu spielen, vor allem wenn es um Arbeitsmöglichkeiten, Arbeitserfahrung, Weiterentwicklung von Qualifikationen und Vermittlungen geht.

Öffentlich-private oder von der Industrie entwickelte Initiativen für Zeitarbeitnehmer unterschiedlicher Zielgruppen

Land	Initiative	Ziele, Merkmal	Art
FR	Gemeinsames Projekt einer privaten Arbeitsvermittlung und <i>Force femmes</i>	- Förderung der Arbeitschancen für Frauen über 45.	Zeitarbeitsbranche
NL	Projekt einer niederländischen privaten Arbeitsvermittlung	- Unterstützung älterer Frauen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt durch Bereitstellung von Kinderbetreuung, Fortbildungsmöglichkeiten und flexiblen Arbeitszeiten; der Fokus liegt auf spezifischen Branchen.	Zeitarbeitsbranche
DE	Projekt einer privaten Arbeitsvermittlung zur Unterstützung der Eingliederung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt	- Personen über 50; Unterstützungsmaßnahmen: Auswahl und Weiterbildungsmaßnahmen, Praktika, Verträge über 18 Monate, 321 Arbeitslose eingegliedert.	Zeitarbeitsbranche
NL	Projekte privater Arbeitsvermittlungen für ältere Arbeitslose (50+ und 45+)	- Unterstützung des Wiedereintritts in den Arbeitsmarkt - Enge Zusammenarbeit mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung	Öffentlich-privat
UK	Gemeinsamer Ansatz/Engagement von REC und Jobcentre Plus zum „Vielfaltversprechen“	- in Verbindung mit einem online Vielfalts-Diagnose-Tool und einem Zertifizierungsprogramm „EQuality Assured“ (EQA), die 2006 eingeführt wurden. - Vereinbarung über eine Zusammenarbeit im Jahr 2011.	Öffentlich-privat
DE	Pilotprogramm für geringqualifizierte, junge Arbeitslose	- gemeinsames Pilotprojekt einer öffentlichen Arbeitsverwaltung und einer privaten Zeitarbeitsfirma;	Öffentlich-privat

		- Unterstützung junger Arbeitsloser, individuelles Coaching, Training in Klassen und temporäre Arbeit	
--	--	---	--

Quelle: Eigene Untersuchungen und Interviews, 2012.

In den Fällen, in denen es Untersuchungen zu den spezifischen Programmen für schwache Gruppen gibt, zeigen die Ergebnisse, dass sich die Aussicht auf eine nachhaltige Beschäftigung im Zeitarbeitsbranche oder in Direktanstellung erhöht, wenn die Programme und Initiativen mit Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifikationen wie etwa berufliche Fortbildungen oder anderen Formen individueller Unterstützung einhergehen.

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Die Zeitarbeit ist von zentraler Bedeutung für eine leichtere Eingliederung von Personen bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt.
2. In allen sechs Schwerpunktländern zeigt sich ein hoher Anteil von Zeitarbeitnehmern mit Zugehörigkeit zu bestimmten Zielgruppen.
3. Im Jahr 2008 gehörten in den **Niederlanden** durchschnittlich 31% aller Zeitarbeitnehmer einer bestimmten Zielgruppe an.
4. Im Jahr 2011 waren in **Deutschland** 17,4% der ausländischen Arbeitnehmer als Zeitarbeitnehmer tätig, das ist mehr als doppelt so viel wie ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung.
5. Die zentrale Rolle der Zeitarbeit bei der Eingliederung bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt wird auch von zahlreichen Initiativen bestätigt, die entweder einseitig von der Zeitarbeitsindustrie oder im Rahmen öffentlich-privater Modellprojekte entwickelt wurden.

5. DIE ROLLE DER SOZIALPARTNER IM HINBLICK AUF DIE FÖRDERUNG DER ÜBERGÄNGE

Die Studie bestätigt, dass im Hinblick auf das doppelte Ziel der Zeitarbeit in Europa – Bereitstellung externer Flexibilität für Unternehmen und Unterstützung der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und „Übergänge, die sich auszahlen“ (EMCO) – die Sozialpartner und der soziale Dialog eine Schlüsselrolle spielen.

Das zeigt sich nicht nur in den meisten Schwerpunktländern, wo den Sozialpartnern eine zentrale Rolle bei der Regulierung der Zeitarbeit und der Entwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktübergänge durch Tarifverhandlungen, gemeinsame Initiativen, Programme und Institutionen zukommt.

Die nationalen Beispiele der Niederlanden, Frankreich, Belgien und Italien zeigen, dass der soziale Dialog im Zeitarbeitssektor in Europa nicht nur als ein Instrument zur Stärkung oder als Ersatz von Rechtsrahmen und Rechtsvorschriften gelten sollte. Die paritätischen Fonds, die für soziale Unterstützung, Qualifizierung und andere unterstützende Maßnahmen sorgen, gehen weit über die Rechtsvorschriften hinaus, denn ihr Ziel ist die Verbesserung der Arbeit, der Beschäftigung sowie der soziale Schutz für Zeitarbeitnehmer.

Vor allem die Studienergebnisse und empirisch gewonnenen Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen, die zum Beispiel von den Sozialpartnern in Frankreich und den Niederlanden angeregt wurden, machen deutlich, wie wichtig solche Maßnahmen im Hinblick auf die Förderung der Arbeitsmarktübergänge sind. In **Frankreich** hat eine kürzlich erschienene Studie über die Auswirkungen des „*Professionalisierungsvertrags*“ und des „*Vertrags über die berufliche Entwicklung der Zeitarbeitnehmer (CDPI)*“ gezeigt, dass Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen nicht nur erheblich zur Verringerung der Anzahl geringqualifizierter Zeitarbeitnehmer beigetragen, sondern auch positive Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung haben. Laut der Studie sind fast 70% der Befragten der Ansicht, dass sie ihre Stelle aufgrund der im Rahmen einer Lehre erlangten Qualifikationen erhalten haben und fast 80% erklären, dass die Weiterbildungsmaßnahmen hilfreich bei der Suche nach ihrer derzeitigen Stelle waren¹⁶. Auch Befragungen von Zeitarbeitnehmern in den **Niederlanden** haben ergeben, dass Fortbildungen des paritätischen Fortbildungsfonds einen enormen Beitrag zur „Stärkung“ oder „Konsolidierung“ der Arbeitsverhältnisse leisten¹⁷.

Diese Beispiele veranschaulichen, dass sozialer Dialog und die Tarifverhandlungen wirklich für einen Mehrwert sorgen und etwas bewirken. Sie sorgen für eine zusätzliche Unterstützung der Zeitarbeitnehmer in Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit, Qualifikationen, Gleichbehandlung und Zugang zu Rechten und Ressourcen der Kundenunternehmen und bieten soziale und andere Unterstützung, um die Auswirkungen häufiger Arbeitsplatzwechsel auszugleichen, ihre Karrieren weiterzubringen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln.

Großbritannien unterscheidet sich von den oben genannten Ländern, weil sein System der Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen durch einen schwachen Einfluss des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen auf überbetrieblicher Ebene gekennzeichnet ist.

Der soziale Dialog in **Deutschland** im Zeitarbeitsbranche hat sich hauptsächlich auf die Festsetzung der Löhne und Gehälter konzentriert. Die Prämien, die kürzlich zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften in spezifischen Branchen¹⁸ ausgehandelt wurden, sind ein Beispiel für das Engagement der Sozialpartner spezifische tariflich vereinbarte Rahmen für die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung zu entwickeln.

¹⁶ FAF.TT, Les effets de la formation sur l’insertion professionnelle des intérimaires, Juni 2010.

¹⁷ STOOF, Jahresbericht, 2010.

¹⁸ Diese Zuschläge wurden in der Metall- und Elektroindustrie, in der Chemischen Industrie, in der Kunststoff- und Kautschukverarbeitenden Industrie ausgehandelt. .

Die wichtigsten Ergebnisse:

1. Die Rolle der Sozialpartner ist entscheidend für sich auszahlende Übergänge, da sie Rechtsvorschriften für Zeitarbeit ergänzen und Initiativen zur Verbesserung der Qualität der Übergänge entwickeln.
2. Paritätische Fonds sind von zentraler Bedeutung für die Verbesserung der Kompetenzen der Zeitarbeitnehmer und ihrer Beschäftigungsfähigkeit.
3. In Frankreich erklären 80% der Zeitarbeitnehmer, dass ihnen die absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen geholfen haben, ihre derzeitige Stelle zu finden.
4. Paritätische Initiativen sind ebenfalls wichtig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer und auch für die Unterstützung ihrer Entfaltung auf dem Arbeitsmarkt.

WIE KANN DIE ÜBERGANGSROLLE DER ZEITARBEIT GESTÄRKT WERDEN?

Die Studie bestätigt, dass die Zeitarbeit eine Beschäftigungsform ist, die nicht nur zur Fluidität des Arbeitsmarkts beiträgt, sondern insbesondere für Arbeitslose und Zielgruppen auch eine Chance als Brücke in die Beschäftigung darstellt.

Gleichzeitig ist die Frage der „*qualitativ hochwertigen Übergänge*“ sehr viel schwieriger zu bewerten, da das von vielen Faktoren einschließlich des Rechtsrahmens für Zeitarbeit, der allgemeinen Wirtschaftslage und der Profile und Beweggründe der Zeitarbeitnehmer abhängt.

Dennoch ist eines der wichtigsten Ergebnisse der Studie, dass sozialer Dialog und die Maßnahmen der Sozialpartner (insbesondere gemeinsame Maßnahmen) ein Schlüssel für die Umwandlung von quantitativen Übergängen in „*qualitativ hochwertige Übergänge*“ zu sein scheint, d.h. die Bereitstellung von Möglichkeiten und Rahmen schlägt nicht nur Brücken von der Zeitarbeit in die direkte Beschäftigung, sondern hat auch Sprungbrettfunktion, d.h. aufsteigende/progressive Übergänge werden unterstützt und gefördert. Aus dieser Logik heraus wurden auch die paritätischen Institutionen und Fonds, die Fortbildungsangebote bereitstellen und Zeitarbeitnehmer bei der Entwicklung von Qualifikationen unterstützen sowie für sozialen Schutz sorgen, geschaffen.

Um die Rolle der Zeitarbeit bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu maximieren haben Eurociett, UNI Europa und die Sozialpartner im Zeitarbeitssektor einige gemeinsame Empfehlungen an die europäischen politischen Entscheidungsträger gerichtet.