

# Die Temporärarbeit in Europa im Fokus der Regulatoren

Sozialpartnerschaftliche Lösungen bieten grössere Spielräume

Im laufenden Jahr wird voraussichtlich in der Schweiz ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih in Kraft treten. Ein Blick auf diverse andere europäische Länder zeigt die Chancen und Gefahren verschiedener regulatorischer Modelle.

Myra Fischer-Rosinger

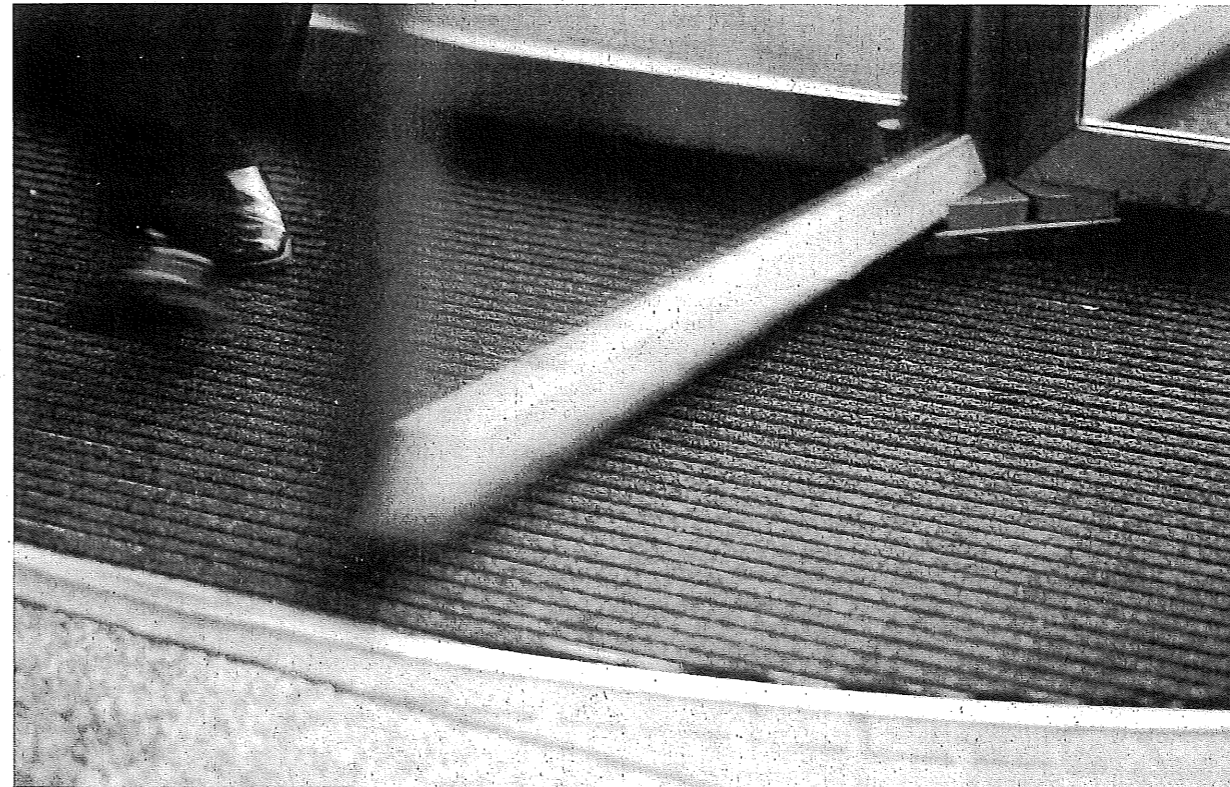
Die Temporärarbeit in der Schweiz ist durch Wachstum und gesetzliche Neuerungen gekennzeichnet. Ein Meilenstein ist dabei der voraussichtlich noch in diesem Jahr in Kraft tretende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih. Doch auch im übrigen Europa ist die Branche Veränderungen unterworfen. Neben der Lockerung existierender Gesetze über die Temporärarbeit, wie beispielsweise in Dänemark oder Deutschland, und der erstmaligen offiziellen Zulassung dieser Arbeitsform in Ländern wie Tschechien oder Polen gibt es auch Anzeichen für eine stärkere Regulierung, so zum Beispiel in Grossbritannien. Eine wesentliche Rolle hierbei spielt die im Jahr 2008 erzielte Einigung über die EU-Richtlinie für die Zeitarbeit. Sie schreibt neu EU-weit die Prinzipien Equal Pay (gleicher Lohn für Festangestellte und Temporärbeschäftigte) und Equal Treatment (Gleichbehandlung in Bezug auf weitere Arbeitsbedingungen)

Temporär Arbeitende  
Anteil an allen Beschäftigten in Prozent

Grossbritannien	4,10
Niederlande	2,90
Frankreich	2,30
Belgien	2,10
Luxemburg	2,00
Deutschland	2,00
Österreich	1,70
Schweiz	1,70
Irland	1,70
Ungarn	1,40
Finnland	1,30
Schweden	1,30
Norwegen	1,00
Italien	0,90
Portugal	0,90
Dänemark	0,70
Spanien	0,70
Tschechien	0,70
Slowakei	0,60
Polen	0,60
Rumänien	0,30
Slowenien	0,30
Bulgarien	0,20
Griechenland	0,04

Der Weltfachverband Ciett benutzt eine leicht andere Berechnungsweise für die Penetrationsrate als Swisstaffing. Gemäss Swisstaffing betrug die Penetrationsrate in der Schweiz im Jahr 2008 2,1 Prozent.

QUELLE: CIETT/SWISSTAFFING NZZ-INFOGRAFIK/mel.



Unter welchen Bedingungen ein Temporärangestellter in eine Firma eintreten kann, ist in Frankreich streng geregelt.

SODAPIX

vor und lässt Abweichungen davon nur zu, wenn sich die Sozialpartner diesbezüglich vertraglich geeinigt haben.

## Grossbritannien an der Spitze

Grossbritannien, Frankreich und die Niederlande gehören zu denjenigen europäischen Ländern, in denen die Temporärarbeit deutlich stärker verbreitet ist als in der Schweiz. Aber auch in Dänemark, Schweden, Deutschland und Österreich hat sich die Arbeitsform in den vergangenen Jahren dynamisch entwickelt. Die Durchdringungs-Rate der Temporärarbeit (im Verhältnis zur gesamten Erwerbsbevölkerung) variiert zwischen 0,04% in Griechenland und 4,1% in Grossbritannien (vgl. Grafik).

Ein Beispiel für einen stark regulierten Temporärarbeitsmarkt ist Frankreich. Dort gilt der Grundsatz des Equal Pay per Gesetz. Zusätzlich haben Temporärarbeitende Anspruch auf eine Prämie in der Höhe von 10% des Lohnes. Neben diesen lohnmassigen Vorzügen gibt es in Frankreich verschiedene Einschränkungen. So dürfen Temporärarbeitsverträge nicht länger als 18 Monate dauern. Will der Einsatzbetrieb eine Arbeitskraft nach dem Temporäreinsatz selber befristet anstellen, muss er sogar den Ablauf einer Karenzzeit von einem

Drittel der vorherigen Einsatzzeit abwarten. Obwohl die Regelung als Schutz für die Temporärbeschäftigten gedacht war, stellt sich die Frage, ob dadurch nicht viel eher deren Anstellungschancen beeinträchtigt werden.

Die französischen Personaldienstleister sind ausserdem insofern eingeschränkt, als nur für drei definierte Zwecke Temporärmitarbeiter rekrutiert werden dürfen – nämlich für die Vertretung von Stammbeschäftigten, für den Ausgleich von zeitweiligen Auftragschwankungen und für den Einsatz in Bereichen, für die keine unbefristeten Einstellungen vorgenommen werden (so die Landwirtschaft oder der Tourismus). Wenn Firmen, wie dies zum Beispiel in der Schweiz zu beobachten ist, aus strategischen Gründen ihre Belegschaft mit Temporärarbeit generell flexibilisieren wollen, dann ist das in Frankreich nicht möglich.

Grossbritannien gilt demgegenüber als weitgehend unregulierter Temporärarbeitsmarkt. Gleichzeitig sind dort ein nicht unerheblicher Teil der Temporärbeschäftigten als sogenannte Contractors selbständig erwerbend. Der Personaldienstleister übernimmt dann nur die Vermittlung und Administration der Partnerschaft zwischen Contractor und Einsatzbetrieb, er tritt aber nicht als

Arbeitgeber auf. Angestossen durch die Debatte um die Zeitarbeit-Richtlinie auf EU-Ebene, haben sich die Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Regierung Grossbritanniens im Jahr 2008 nun aber darauf geeinigt, Temporärarbeitenden künftig nach zwölf Einsatzwochen Equal Treatment zu gewähren.

## Betriebliche Regelung

Die Niederlande, Dänemark, Schweden, Belgien, Deutschland und Österreich sind Länder mit starker sozialpartnerschaftlicher Regelung der Temporärarbeit. Typisch für ein solches Umfeld ist, dass hinsichtlich der Löhne und der Arbeitszeiten häufig die Bedingungen im Einsatzbetrieb massgebend sind. Gleichzeitig gilt aber der Gleichbehandlungsgrundsatz punkto Lohn, Rente, Ferien und Krankheit oft erst ab einer gewissen Beschäftigungsdauer.

Die rechtliche Rolle der Gesamtarbeitsverträge ist nicht in allen betroffenen Ländern dieselbe. In Deutschland und in den Niederlanden schaffen sozialpartnerschaftliche Regelungen einen Spielraum, innerhalb dessen von gewissen gesetzlichen Vorschriften (Equal Pay) ein Stück weit abgewichen werden kann. So gibt es im niederländischen GAV beispielsweise für unter

23-Jährige, gering Qualifizierte oder Schulabgänger niedrigere Tarife. Erst nach einer sechsmonatigen Einsatzdauer schreibt der GAV Equal Pay vor. In Österreich, Belgien und Schweden haben die sozialpartnerschaftlichen Abmachungen ergänzende Wirkung zum Gesetz, zum Beispiel in den Bereichen der Lohnfortzahlung oder der Weiterbildung. In Dänemark ersetzt die Sozialpartnerschaft gar die parlamentarische Gesetzgebung.

## Schlüsse für die Schweiz

In der Schweiz sind die Rahmenbedingungen für die Temporärarbeit insofern liberal, als keine gesetzlichen Einschränkungen punkto Einsatzbranche, -zeit oder -gründe bestehen. Handkehrum schreibt das Arbeitsvermittlungsgesetz aber in Branchen mit allgemeinverbindlich erklärtem GAV das Gebot des Equal Treatment vor. Es überträgt den paritätischen Organen dieser GAV sogar erhebliche Vollzugskompetenzen gegenüber den Personalverleihern.

Der geplante GAV Personalverleih stützt sich auf die Prinzipien der gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen in anderen europäischen Ländern. Anvisiert werden unter anderem die Ausdehnung des Equal-Treatment-Grundsatzes auf weitere Branchen sowie die Abstufung arbeitsvertraglicher Rechte – die berufliche Vorsorge, die Lohnfortzahlung bei Krankheit und die Feiertagsentschädigung – nach der Einsatzdauer. Diese Abstufung bedeutet eine Abweichung vom Equal-Treatment-Prinzip, welche durch die EU-Richtlinie über Zeitarbeit gedeckt ist, weil sie eine solche im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen zulässt.

Eigentlich könnte man die neue Zeitarbeits-Richtlinie der EU mit ihren zahlreichen Ausnahmen und Ausweichmöglichkeiten als Ermahnung interpretieren, branchenspezifische, sozialpartnerschaftliche Abmachungen zu treffen. Insofern stellt sich die Frage, ob der Regulierungsrahmen in der Schweiz mit dem geplanten GAV Personalverleih nicht derart neu geformt wird, dass – in Anlehnung an das dänische Modell – an eine Lockerung oder Abschaffung des existierenden Arbeitsvermittlungsgesetzes zu denken wäre. Damit würden Doppelspurigkeiten behoben und die Regulierungskompetenz in die Hände jener Akteure gelegt, die kraft ihrer Nähe zum Geschehen besser in der Lage sind, geeignete Regeln für die Temporärarbeit zu schaffen.

Myra Fischer-Rosinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Swisstaffing.