Plaza
Del Liceo
POLICE

Leiharbeit und Befristungen international
Vorfahrt für ungebremstes Wachstum?

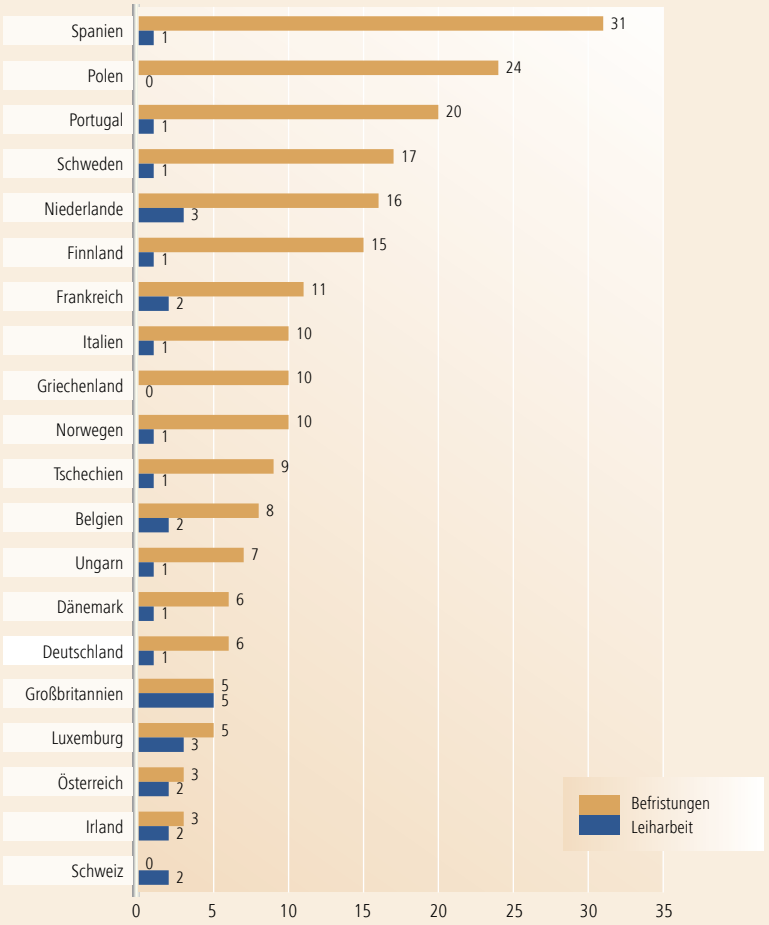
Leiharbeit und Befristungen breiten sich in Europa rasant aus. In manchen Ländern schneller als in anderen. Auch Regeln für herkömmliche Arbeit können das Tempo beeinflussen. Gehen strenge Gesetze mit starkem Wachstum der locker geregelten Alternativen einher? Die politische Steuerung der EU beschäftigt sich vor allem mit der Frage, wie eine Balance zwischen Beschäftigungszunahme und betrieblicher Flexibilität auf der einen, Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit auf der anderen Seite geschaffen werden kann.

Das Ausmaß von Leiharbeit und Befristungen in einzelnen Ländern hängt einerseits ab von den rechtlichen Beschränkungen der jeweiligen Beschäftigungsform; andererseits wird vermutet, dass auch die Stärke des Kündigungsschutzes für Festangestellte eine Rolle spielt. Denn die Erleichterung von Leiharbeit und Befristungen wird als „reform at the margin" gesehen, als eine Reform an den Rändern des Arbeitsmarktes. Sie dient dazu, gesetzliche Änderungen im Zentrum, am bestehenden Kündigungsschutz für Festangestellte, zu vermeiden. Mittlerweile liegen sowohl aktuelle Zahlen zu Leiharbeit und Befristungen als auch ein Indikator für den Kündigungsschutz vor. Daraus lässt sich die internationale Verbreitung der zwei Erwerbsformen darstellen und Zusammenhänge analysieren zwischen dem Ausmaß von Leiharbeit und Befristungen und dem länderspezifischen Kündigungsschutz für Festangestellte.

Abbildung 1

Beschäftigtenanteile von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen in Europa im Jahr 2006

ohne Auszubildende, in Prozent



Quellen: Befristungen: Europäische Arbeitskräfteerhebung 2006; Leiharbeit: CIETT 2006; eigene Berechnungen ©IAB

Befristete ungleich verteilt

In Europa variieren die Anteile befristeter Beschäftigung an allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern erheblich. Befristete Arbeitsverträge werden vor allem in Spanien, Polen und Portugal exzessiv eingesetzt (vgl. Abbildung 1). In Großbritannien, Österreich, Irland oder der Schweiz hingegen spielen sie eine untergeordnete Rolle. Auch in Deutschland liegen befristete Arbeitsverträge mit sechs Prozent weit unter dem europäischen Durchschnitt. In europäischen Statistiken werden die Arbeitsverträge der Auszubildenden häufig zu den Befristungen gezählt. Damit entsteht ein verzerrtes Bild über die Verbreitung

von Befristungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, weil das System der dualen Berufsausbildung hier stark verbreitet ist. Befristungen ohne Ausbildungsverträge separat auszuweisen, ist ein Weg zur besseren Vergleichbarkeit (vgl. Abbildung 1).

Die äußerst heterogene Verbreitung von Befristungen in Europa lässt sich wie vermutet zum Teil durch die länderspezifisch unterschiedliche Regulierung der Arbeitsmärkte erklären. Die OECD hat Indikatoren entwickelt, um die Stärke des Kündigungsschutzes für Festangestellte, für befristet Beschäftigte, für Leiharbeiter und für Betroffene von Massenentlassungen zu analysieren. Vergleicht man die Befristungsquoten exklusive Auszubildende mit dem Indikator für den Kündigungsschutz Festangestellter, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang (vgl. Abbildung 2).

Für Deutschland lässt sich allerdings feststellen, dass der Kündigungsschutz nicht zu einer massiven Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse beigetragen hat. Die Umgehung des Kündigungsschutzes ist nur ein – wenn auch relevantes – Motiv für den Einsatz von befristeten Arbeitskräften. Saison- und Projektarbeit, Vertretungen während des Erziehungsurlaubs oder die Erprobung neuer Mitarbeiter sind ebenso wichtige Gründe, befristete Verträge vorzuziehen.

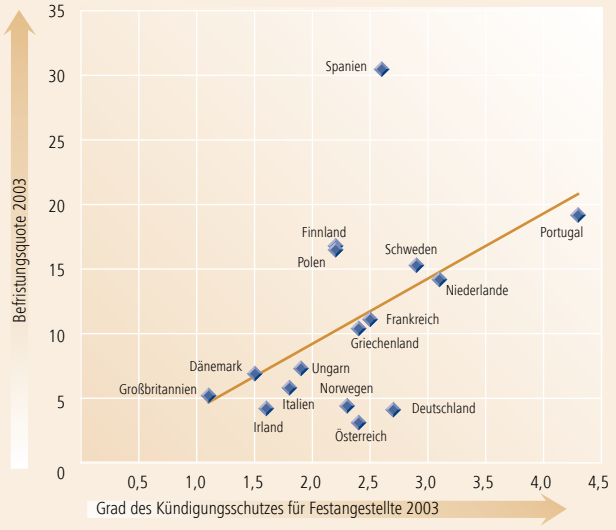
Leiharbeit wenig verbreitet

Leiharbeit spielt im Vergleich zu Befristungen international eine untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 1 auf Seite 33). Die größte Bedeutung gemessen an allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern hat Leiharbeit mit etwa fünf Prozent in Großbritannien und mit etwa drei Prozent in Luxemburg und in den Niederlanden. Mit zwei Prozent ähnlich hoch ist der Anteil in Frankreich, Belgien, Österreich, Irland und in der Schweiz.

Während der Zusammenhang zwischen der Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsplatzsicherheit für Festangestellte eindeutig positiv ist, geht die Beziehung zwischen Leiharbeit und dem Kündigungsschutz für regulär Beschäftigte in die entgegengesetzte Richtung (vgl. Abbildung 3). Leiharbeit hat eine größere Bedeutung in eher marktkoordinierten Ländern mit geringer Regulierungsdichte. Der negative Zusammenhang entsteht vor allem durch die marktkoordinierten Länder Großbritannien und USA. Ohne Berücksichtigung der beiden angelsächsischen Länder ist kein Zusammenhang erkennbar. Im Gegensatz zu befristeten Arbeitsverträgen lässt sich umgangener Kündigungsschutz als Erklärung für die stärkere Verbreitung von Leiharbeit nicht heranziehen.

Abbildung 2

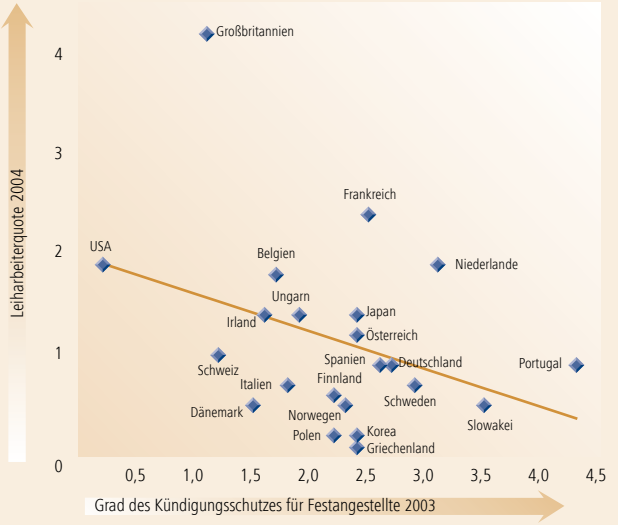
Befristungsquoten und Arbeitsplatzsicherheit international



Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung 2003; OECD 2004; eigene Berechnungen ©IAB

Abbildung 3

Leiharbeiterquoten und Arbeitsplatzsicherheit international



Quelle: CIETT; OECD 2004; eigene Berechnungen ©IAB

Gesetze mit langem Arm

Um die unterschiedliche Verbreitung von Leiharbeit dennoch zu verstehen, ist ein Blick auf den länderspezifischen Kontext und die Regulierungssysteme der Leiharbeit notwendig. In den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und den USA sind traditionell höhere Leiharbeitsquoten und breitgefächerte Einsatzbereiche anzutreffen. Sie haben jahrelange Erfahrungen mit Leiharbeit und mit einer deregulierten Verleihindustrie. Seit 1998/99 gibt es in den Niederlanden allerdings eine grundlegende Regulierung des Leiharbeitsrechts, was zu einer rückläufigen Leiharbeitsquote seit dem Jahr 2000 führte.

Eine vergleichende Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2007 zeigt, wie unterschiedlich Leiharbeit in den betrachteten Ländern definiert wird und wie unterschiedlich der gesetzliche Rahmen gestaltet ist (vgl. Tabelle 1). Trotz der Variationsbreite gibt es drei Entwicklungsmuster: In Ländern wie Dänemark, Finnland, Irland und Großbritannien mangelt es an klaren Definitionen und Regelwerken für Leiharbeit als einem separaten Beschäftigungstypus. In Ländern wie Österreich, Deutschland, den Niederlanden, Norwegen, Spanien und Schweden etablierte sich eine klare Definition in der Rechtssetzung und in den korrespondierenden Regulationsmechanismen des Leiharbeitseinsatzes. Sie stellt zuvorderst auf die Dreiecksbeziehung zwischen der Verleihagentur, dem Entleihbetrieb und der Leiharbeitskraft ab. Belgien, Frankreich, Italien und Portugal heben zusätzlich zu gesetzlichen Definitionen und Regulationsmechanismen des Dreiecksverhältnisses den speziellen Status des Zeitarbeitnehmers hervor.

Die international verschiedenen Regulierungssysteme stehen dabei in ursächlichem Zusammenhang zur volkswirtschaftlichen Bedeutung des Leiharbeitssektors, auch wenn noch weitere Faktoren eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. So zum Beispiel die Industriestruktur und die Akzeptanz dieser Arbeitsform.

Tabelle 1

Rechtliche Rahmenbedingungen in der EU-15 im Jahr 2007

Land	Gleichbehandlungs-grundsatz	Einsatzgründe	Zeitliche Limitierung	Sektorenbeschränkung
Belgien	Ja	Ja	Ja	Ja
Portugal	Ja	Ja	Ja	Ja
Frankreich	Ja	Ja	Ja	Nein
Spanien	Ja	Ja	Nein	Ja
Luxemburg	Ja	Ja	Ja	Nein
Griechenland	Ja	Nein	Ja	Nein
Deutschland	Ja	Nein	Nein	Ja
Italien	Ja	Ja	Nein	Nein
Österreich, Finnland, Niederlande	Ja	Nein	Nein	Nein
Großbritannien, Dänemark, Schweden, Irland	Nein	Nein	Nein	Nein

Quelle: Eurofound 2007

Den deutschen Arbeitsmarkt kennzeichnet im internationalen Vergleich eine relativ hohe Regulierungsdichte. Für die deutsche Leiharbeitsbranche setzte die Deregulierung verhältnismäßig spät ein, brachte dann relativ weitreichende Veränderungen hervor und beinhaltete zugleich Elemente kollektiver Selbstregulation etwa durch die Vereinbarung von Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche. Zur Deregulierung zählen insbesondere die schrittweise Lockerung des gesetzlichen Rahmens und die damit

einhergehende Aufhebung des Synchronisationsverbots für Zeitarbeit in Deutschland. Das Synchronisationsverbot besagte, dass sich die Laufzeit des Leiharbeitsvertrages und der Einsatz bei einem Entleiher nicht entsprechen durften. Ziel des Verbots war es, Leiharbeitsverhältnisse als stetige Arbeitsverhältnisse zu etablieren, indem der Vertrag des Leiharbeitnehmers nicht nur auf die Dauer der Tätigkeit bei einem Entleihbetrieb befristet werden sollte. Einige Wissenschaftler gehen davon aus, dass gerade diese rechtlichen Lockerungen in den letzten Jahren für die starke Expansion der Leiharbeit in Deutschland verantwortlich ist.

Fazit

Befristungen und Leiharbeit sind in Europa unterschiedlich verbreitet, definiert sowie durch Gesetze und Tarifverträge reguliert. Im internationalen Vergleich sind Hinweise für einen Zusammenhang zwischen dem Kündigungsschutz für Festangestellte und der Verbreitung befristeter Arbeitsverträge erkennbar: Je strikter die Regeln gestaltet sind, umso höher ist tendenziell der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen. Zwischen Leiharbeit und dem gesetzlichen Kündigungsschutz lässt sich hingegen keine klare Beziehung identifizieren. Offenbar setzen Unternehmen Leiharbeit weniger ein, um arbeitsrechtliche Vorgaben für Festangestellte zu umgehen. Vielmehr spielt die traditionelle Etablierung des Leiharbeitssektors und die allgemeine Akzeptanz der Beschäftigungsform eine große Rolle. Die mittlerweile im internationalen Vergleich relativ liberal gestalteten Regeln für den Leiharbeitssektor in Deutschland legen nahe, dass Leiharbeit auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der betrieblichen Personalpolitik spielen wird.

Literatur

Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006): Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies? IAB Discussion Paper 18/2006, Nürnberg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2007): Temporary agency work in the European Union, Dublin.

New Understanding of European Work Organisation (NUEWO) (2003): Final Report, Göteborg.

OECD (2004): Economic Outlook, Paris.

Die Autoren

PD Dr. Lutz Bellmann
ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung"am IAB.
lutz.bellmann@iab.de

Christian Hohendanner
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung" am IAB.
christian.hohendanner@iab.de

Alexander Kühl
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in Berlin.
kuehl@soestra.de