

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Zeitarbeit

Zeitarbeit sichert Einstieg in den Arbeitsmarkt



#Beschäftigungsformen
#Fachkräftemangel
#Flexibilität
#Personalpolitik
#Zeitarbeit



PDFs zum Thema

kompakt - Zeitarbeit

argumente - Flexible
Beschäftigungsformen schaffen
Arbeit

Zeitarbeit ist ein Jobmotor des deutschen Arbeitsmarkts. Zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer haben durch Zeitarbeit die Chance erhalten, Arbeitslosigkeit zu überwinden. Fast 20 % der Zeitarbeitnehmer waren zuvor ein Jahr und länger arbeitslos oder sogar ohne vorherige Beschäftigung. Die Alternative zur Zeitarbeit für diese Arbeitnehmer wäre der Verbleib in Arbeitslosigkeit. Die Branche trägt dadurch wesentlich zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei und erfüllt eine Brückenfunktion. Dies wird sich auch beim Hochfahren der Wirtschaft nach der Corona-Krise wieder zeigen.

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von rund 1 Mio. Betrieben mit ca. 25,3 Mio. Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

www.arbeitgeber.de | arbeitsmarkt@arbeitgeber.de | +49 03 2033-1400



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Zeitarbeit ist unverzichtbar für eine Dynamik von Arbeitsmärkten, in denen gesamtwirtschaftliches Wachstum schnell in spürbaren Beschäftigungsaufbau münden soll. Aber auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten schafft sie Wettbewerbsfähigkeit: Den Unternehmen wird dadurch die nötige Flexibilität in der Personalpolitik und die Sicherung von Stammarbeitsplätzen ermöglicht. Zeitarbeit ersetzt kein Stammpersonal, sondern schafft zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. Zeitarbeit ist reguläre, vollwertige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen, dass fast 95 % aller Zeitarbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, fast 80 % arbeiten in Vollzeit. Auf die Arbeitsverhältnisse findet selbstverständlich das gesamte Arbeits- und Tarifrecht Anwendung.

Das geltende deutsche Recht entspricht darüber hinaus bereits heute den strengen europäischen Vorgaben; es geht sogar teilweise darüber hinaus. So gilt z. B. in Deutschland das gesamte Befristungsrecht für die Zeitarbeit. Dies ist nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs nicht zwingend.

Zeitarbeit ist Beschäftigungsmotor

Betrieben, die sonst auf neue Beschäftigung verzichten würden, ermöglicht der Einsatz von Zeitarbeitnehmern bereits zu Beginn des Aufschwungs, Beschäftigung aufzubauen und die Produktion trotz der wirtschaftlichen Unsicherheiten schnell an die Auftragslage anzupassen. Entgegen dem in der öffentlichen Diskussion entstehenden Eindruck, bei Zeitarbeit handele es sich um ein Massenphänomen, liegt die Zahl der Zeitarbeitskräfte in Deutschland bei knapp 2,3 % aller Erwerbstätigen. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit im Mittelfeld. Das Thema Ausbildung und Qualifizierung ist für Zeitarbeitsunternehmen von großer Bedeutung. Die Branche leistet dadurch einen wichtigen Beitrag zur Überwindung des Fachkräftemangels.

AÜG-Novelle 2017

2017 sind grundlegende Neuregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. In § 1 Abs. 1b AÜG wurde eine gesetzliche arbeitnehmerbezogene Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt, von der durch Tarifverträge der Einsatzbranche abgewichen werden kann. Der Schutz der Tarifautonomie in der AÜG-Novelle zeigt sich auch in den Regelungen zum Equal Pay. Nach § 8 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 AÜG ist eine längere Abweichung von Equal Pay als neun Monate u.a. dann zulässig, wenn nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Einsatzbetrieb mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist.