

ZEITARBEIT

Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) ist für die Wirtschaft, die Arbeitsbeziehungen und den Arbeitsmarkt unverzichtbar. Besonders für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ist sie ein wichtiges Sprungbrett in Arbeit. Rasch wechselnde Rahmenbedingungen in der voranschreitenden Globalisierung, zunehmend schwankende Branchenkonjunktoren und der technische Fortschritt verlangen von den Betrieben immer schnellere Reaktions- und Anpassungsfähigkeit. Zeitarbeit gibt ihnen die nötige Flexibilität im Personaleinsatz und sichert dadurch Stammarbeitsplätze.

Zeitarbeit als Chance auf (Wieder-)Einstieg in Arbeit

Zeitarbeit stabilisiert den Arbeitsmarkt und ist eine Brücke für den Einstieg oder die Rückkehr in Beschäftigung aus der Arbeitslosigkeit. Annähernd 60 % aller Zeitarbeitskräfte waren zuvor beschäftigungslos oder haben noch nie gearbeitet (BA, 2017). Zeitarbeit

Zeitarbeit ist eine reguläre, vollwertige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für die Zeitarbeit gilt selbstverständlich das gesamte Arbeitsrecht wie z. B. das Kündigungsschutzgesetz sowie das Betriebsverfassungsrecht.

eröffnet insbesondere für Langzeitarbeitslose und Menschen, die noch nie beschäftigt waren, zusätzliche Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Zeitarbeit

ist eine reguläre, vollwertige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für die Zeitarbeit gilt selbstverständlich das gesamte Arbeitsrecht wie z. B. das Kündigungsschutzgesetz sowie das Betriebsverfassungsrecht.

Zeitarbeit sichert Beschäftigung

Jeder zweite Arbeitsplatz in der Zeitarbeit ist eine zusätzlich gewonnene Beschäftigungsmöglichkeit. Eine Verdrängung von Stammbeschäftigten findet nicht statt. Die Stammbeschäftigung in den Branchen, die Zeitarbeit oft nutzen, ist in den letzten Jahren sogar deutlich gestiegen. Betriebe, die aufgrund mangelnder Vorhersehbarkeit ihrer wirtschaftlichen Lage keine neuen Mitarbeiter einstellen können, ermöglicht Zeitarbeit bereits zu Beginn eines Aufschwungs, neue Beschäftigung zu schaffen. Endet der Arbeitseinsatz, besteht für den Zeitarbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen fort.

Tarifanwendung in der Zeitarbeit überdurchschnittlich

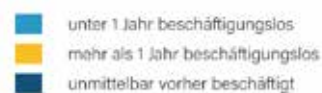
In keiner anderen Branche ist die Regeldichte der Arbeitsbeziehungen durch Tarifverträge so hoch wie in der Zeitarbeit. Die Tarifanwendung betrifft fast 100 % aller

Zeitarbeit: Schlüsselbranche für Wachstum...

Zeitarbeit ist eine Schlüsselbranche für Wachstum und Beschäftigung. Im Dezember 2016 gab es in Deutschland ca. 930.000 Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche (BA, Juni 2017). Trotz des Branchenwachstums liegt die Anzahl der Zeitarbeitnehmer bei weniger als 3 % aller Erwerbstätigen. Durch die Zeitarbeit gelingt vielen Menschen der Einstieg bzw. die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Die meisten dieser sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit sind in Vollzeit.

...und Beschäftigungsmotor

Tätigkeit in der Zeitarbeit, vorangegangener Beschäftigungsstatus, in %



Quelle: BA, 2017

Arbeitsverhältnisse. Für eine große Zahl der Einsatzbranchen wurden von den zuständigen Tarifpartnern der Zeitarbeit Branchenzuschlagstarifverträge vereinbart: z. B. für Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie, der Kautschukindustrie, der Kunststoff verarbeitenden Industrie, im Schienenverkehrsbereich, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie, der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie und in der Druckindustrie sowie im Kali- und Steinsalzbergbau.

Tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten bleiben erhalten

Die Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat zum 1. April 2017 große Veränderungen im Recht der Arbeitnehmerüberlassung mit sich gebracht. Mit ihr sind neue Belastungen und Einschränkungen verbunden. Zeitarbeit ist ein wichtiges Arbeitsmarktinstrument für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer. Auch künftig können entscheidende Bausteine tarifautonom bestimmt werden, um Arbeits- und Vertragsbeziehungen in der Zeitarbeit zu gestalten. Dass muss unterstützt und darf nicht in Frage gestellt werden.

Von der arbeitnehmerbezogenen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten kann durch Tarifverträge der Einsatzbranche abgewichen werden kann. Eine Abweichung kann für tarifgebundene wie auch nicht tarifgebundene Unternehmen über 18 Monate hinaus gestaltet werden. Zu Recht bleibt Bemessungsgrundlage für die Überlassungshöchstdauer der Einsatz des jeweiligen Arbeitnehmers.

Eine Abweichungsmöglichkeit von equal treatment und equal pay durch einen Tarifvertrag ist weiterhin möglich: Zwar wird diese Abweichungsmöglichkeit für den Gleichstellungsgrundsatz beim Entgelt grundsätzlich auf neun Monate beschränkt. Gilt für das Arbeitsverhältnis aber ein Branchenzuschlagstarifvertrag, bleibt die zeitlich unbegrenzte tarifautonome Gestaltung der Vergütung auch über den neunten Monat hinaus möglich. Notwendig bleibt für die Zukunft eine gesetzliche Definition dessen, was sich der Gesetzgeber unter equal pay vorstellt. Die Europäische Leiharbeitsrichtlinie stellt sich einer solchen Definition nicht entgegen.

Regulierungen und Beschränkungen überdenken

Das AÜG soll 2020 evaluiert werden. Neben einer gesetzlichen Klarstellung des Begriffs equal pay ist wünschenswert, dass zwei durch die Novelle aufgeworfene Regelungen nochmals überdacht werden. Zeitarbeitskräfte sollten nicht bei den betriebsverfassungsrechtlichen und mitbestimmungsrelevanten Schwellenwerten im Betriebsverfassungsgesetz und den Mitbestimmungsgesetzen mitgezählt werden. Ihr Einsatz im Arbeitskampf muss aus Gründen der Verhältnismäßigkeit erleichtert werden.

Zeitarbeitnehmer sind seit der AÜG-Novelle bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten im Einsatzbetrieb zu berücksichtigen. Zudem sind Zeitarbeitnehmer nunmehr auch bei den Schwellenwerten der Unternehmensmitbestimmung zu berücksichtigen. Sofern die Gesetze der Mitbestimmung eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern erfordern, legt das Gesetz nun ausdrücklich fest, dass Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen sind, wenn deren Einsatzdauer im Einsatzunternehmen sechs Monate übersteigt.

Der Gesetzgeber hat in § 11 Abs. 5 AÜG ein Streikeinsatzverbot normiert. Entleiher dürfen Zeitarbeitnehmer nicht mehr tätig werden lassen, wenn ihr Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Die Regelung zum sog. Streikeinsatzverbot greift in die Arbeitskampfparität zulasten des Arbeitgebers ein. Sie schließt einen solchen Einsatz aber nicht vollständig aus.

PUBLIKATIONEN

Arbeitsteilung sichern, Arbeitsmarktchancen erhalten: Zur Neuregelung von Werkverträgen, Dienstverträgen und Zeitarbeit

Stellungnahme, Oktober 2016

Für eine moderne Arbeitsmarktordnung

Bericht der BDA-Kommission, September 2008

Zeitarbeit: Flexibilität schafft Beschäftigung

Beschluss des BDA-Präsidiums, Januar 2008

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de