

Zeitarbeit

Die Bedeutung der **Zeitarbeit als Beschäftigungsmotor** wächst. Im letzten Jahr sind mehr als ein Viertel aller neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit entstanden. Damit ist Zeitarbeit der Beschäftigungsfaktor Nummer eins.

Flexibilisierung statt Kostensenkung

In Zeiten der Globalisierung benötigen Unternehmen ein zunehmendes Maß an **Flexibilität**. Zeitarbeit wird von den Unternehmen in erster Linie als Instrument genutzt, um schwankenden und daher zeitlich begrenzten Bedarf an Personal flexibel zu decken. Insbesondere volatile Branchen mit variierenden Auftragslagen finden in der **Option Zeitarbeit** eine **flexible Alternative** zu klassischen Arbeitsverhältnissen, um Auftragspitzen abzudecken oder neues Personal zu rekrutieren. In diesem Zusammenhang spielt Zeitarbeit auch eine Rolle als Ventil für das ansonsten starre und unflexible Arbeitsrecht.

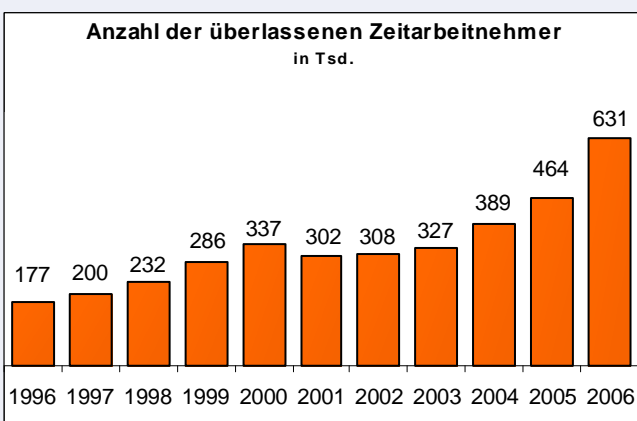
Zeitarbeit als „Sprungbrett“

Zeitarbeit eröffnet die Chance zur Qualifizierung durch Beschäftigung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Integration in den Arbeitsmarkt. Fast zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer haben durch Zeitarbeit die Chance erhalten, die Arbeitslosigkeit zu überwinden. Die Branche trägt so zum **Abbau der Arbeitslosigkeit** bei. Etwa 30 % der Zeitarbeitnehmer gelingt aus der Zeitarbeit eine Anstellung beim entleihenden oder einem anderen Unternehmen.

Zeitarbeit ersetzt kein Stammpersonal

Zeitarbeit stellt grundsätzlich **keine Gefährdung für Stammarbeitsplätze** dar. Die durchschnittliche Verweildauer eines Zeitarbeitnehmers im entleihenden Unternehmen ist trotz Deregulierung in den letzten Jahren gesunken. Würden – wie von Kritikern behauptet – reguläre Arbeitsplätze systematisch durch Arbeitnehmer der Zeitarbeit ersetzt, würde sich dies in deutlich längerfristigen Einsätzen niederschlagen.

Zeitarbeit: Wachstumsbranche und ...

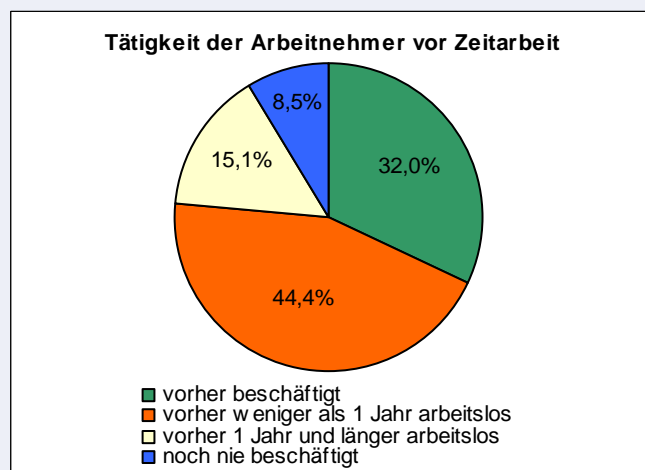


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: jeweils der 31.12.

Zeitarbeit ist eine Wachstumsbranche. Ende 2006 waren über 631.000 Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt, ca. 36 % mehr als zum Vorjahreszeitpunkt. Der europäische Vergleich zeigt weiteres Wachstumspotential: Der Anteil von Zeitarbeitnehmern an der Gesamtbeschäftigung liegt mit ca. 1,5 % unter dem europäischen Durchschnitt von 2,0 % (GB 5 %, NL 2,6 %).

... Beschäftigungsmotor

Durch die Zeitarbeit gelingt vielen Menschen der Einstieg bzw. die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. 2006 galt dies für 68 % der Zeitarbeitnehmer. Rund 15 % der Zeitarbeitnehmer war mehr als 1 Jahr ohne Beschäftigung (langzeitarbeitslos).



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stichtag: 31.12.2006

Beschäftigungsmotor nicht abwürgen

Neue **Beschränkungen der Zeitarbeit** würden den Unternehmen die notwendigen Flexibilitätsreserven nehmen. Damit hätten sie über die Zeitarbeit hinaus **negative Folgen** für den Standort Deutschland. **Equal treatment** ohne Tariföffnung steht im Widerspruch zu dem Prinzip, dass Zeitarbeitsunternehmen vollwertige Arbeitgeber sind und Zeitarbeitnehmer auch in überlassungsfreien Zeiten vergütet werden. Im Übrigen würden die Tarifverträge der Zeitarbeit ausgehebelt und so in die Tarifautonomie der Zeitarbeitsverbände eingegriffen. Auch einer **Ausweitung der Beteiligungsrechte** der Betriebsräte der Einsatzbetriebe bedarf es nicht, da die Interessen der Zeitarbeitnehmer bereits umfassend geschützt sind.

Regelung zur Zeitarbeit im Unternehmen

Die Praxis zeigt, dass durch Haustarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Abreden über den Einsatz von Zeitarbeitskräften getroffen werden können. Solche unternehmensbezogenen Regelungen können den jeweiligen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Keine Ausweitung des Entsendegesetzes

Eine Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Entsendegesetz ist weder erforderlich noch rechtlich zulässig. Auf nahezu 100 % aller Zeitarbeitsverhältnisse finden Tarifverträge Anwendung, so dass **keine sozialen Verwerfungen** bestehen. Zudem stellt die Aufnahme in das Entsendegesetz und die Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestlohntarifvertrages wegen des Bestehens konkurrierender Verbände einen Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit des Verbandes dar, dessen Tarifverträge keine Anwendung mehr finden.

Zeitarbeitsrichtlinie überflüssig

Auf europäischer Ebene ist eine **zusätzliche Reglementierung überflüssig**. Zeitarbeitnehmer unterliegen wie alle anderen Arbeitnehmer den Nichtdiskriminierungsregelungen der EU. Es liegt keine Diskriminierung vor, wenn ein Zeitarbeitnehmer anders bezahlt wird als Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. Einkommensdifferenzierungen sind auch bei Arbeitnehmern, die nicht Zeitarbeitnehmer sind, normal.

Publikationen

Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Wegweiser für die betriebliche Praxis, 2. Auflage, März 2004



Ansprechpartner

Robert Reichling Tel. 030 2033-1300
R.Reichling@bda-online.de
Rainer Huke Tel. 030 2033-1302
R.Huke@bda-online.de

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE
Haus der Deutschen Wirtschaft, Breite Straße 29,
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in kompakter Form die Positionen der Arbeitgeberverbände darlegt. Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter

www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter
www.bda-online.de