

Zeitarbeit. Gut für die Wirtschaft.

Politische Forderungen zur Bundestagswahl 2025

Potenziale der Zeitarbeit nutzen – Bürokratie und Regulierung abbauen

Schwankende Nachfrage von Produkten und Dienstleistungen auf volatilen Weltmärkten, Personalausfälle aufgrund hoher Krankenstände, erfolglose Rekrutierungsversuche von gefragten Fachkräften – die Liste der Gründe, wieso Personalarbeit für Unternehmen immer herausfordernder wird, ließe sich beliebig fortsetzen. Personaldienstleister stehen Arbeitgebern aus Wirtschaft und öffentlicher Hand mit den verschiedensten Lösungen für ihre Personalengpässe zur Seite.

Seit einiger Zeit stagniert die deutsche Wirtschaft. Auch die Personaldienstleistungsbranche ist betroffen. Das macht sich mittlerweile am Arbeitsmarkt bemerkbar. Seit Jahren ist vor allem Zeitarbeit der Integrationsmotor für Menschen, die es schwer am Arbeitsmarkt haben – zum Beispiel Geflüchtete und Geringqualifizierte. Allerdings kann die Zeitarbeit ihre volle Kraft nicht entfalten. Neben der stagnierenden Wirtschaft sind es unnötige Einschränkungen, die die Personaldienstleister bremsen. Deshalb ist es wichtig, dass die Unternehmen im Allgemeinen und Personaldienstleister im Speziellen von Bürokratie und Regulierung entlastet werden. Nur so kann die Branche ihr volles Potenzial zugunsten der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes entfalten.

Der GVP fordert zur Entlastung der Personaldienstleistungsbranche daher die Umsetzung der folgenden Punkte:

1. Die Möglichkeiten der Personaldienstleister bei der Fachkräfteeinwanderung und der Arbeitsmarktintegration nutzen

1.1 § 40 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) streichen

Die Beschäftigung von Nicht-EU-Ausländern unterliegt aktuell prinzipiell gemäß § 39 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) dem Zustimmungsvorbehalt der Bundesagentur für Arbeit (BA). Im Fall der Zeitarbeit darf die BA allerdings nach § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG grundsätzlich nicht zustimmen, so dass Fachkräfte aus Drittstaaten bis auf wenige Ausnahmen nicht in der Branche beschäftigt werden dürfen.

➔ Die Fachkräftezuwanderung muss für die Zeitarbeit ohne Einschränkungen geöffnet werden, damit die Branche ihre Potenziale zugunsten der deutschen Wirtschaft ausschöpfen kann. Dazu muss insbesondere das Zustimmungsverbot nach § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG ersatzlos gestrichen werden.

1.2 Zeitarbeit bei Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit anderen Branchen gleichstellen – zum Beispiel beim Eingliederungszuschuss (EGZ)

Zur Gewährung von Eingliederungszuschüssen ist der Nachweis über eine Minderleistung des/der Arbeitnehmer/in zu erbringen. Der (finanzielle) Nachteil, den diese mit sich bringt, tritt jedoch nach Auffassung der BA überwiegend beim Entleiher (Kunden) auf und nicht beim antragstellenden

Arbeitgeber (Verleiher). Daher erhalten Personaldienstleister im Rahmen der Zeitarbeit in der Regel keine Förderung, obwohl sie sowohl für Geflüchtete als auch für Langzeitarbeitslose einer der wichtigsten Partner bei der Arbeitsmarktintegration sind.

- ➔ Mit Blick auf die wichtige Aufgabe, arbeitsmarktferne Menschen beim (Wieder-)Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen, muss der Zugang zu EGZ-Förderungen für Personaldienstleister erleichtert werden. Dabei könnte zum Beispiel generell eine Minderleistung gegeben sein, wenn es sich um Personen mit geringen Deutschkenntnissen (Niveaus A1 bis B1 der Sprachniveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen) und einem Fluchthintergrund handelt.

2. Sektorale Einschränkungen oder Verbote der Zeitarbeit aufheben, keine neuen einführen

2.1. Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe ermöglichen

Das Baugewerbe ist stark vom Fachkräftemangel betroffen. Umso realitätsfremder wirkt das aus dem Jahr 1982 stammende Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe (§ 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

- ➔ Das Bundesverfassungsgericht hat zwar 1987 die Vereinbarkeit dieses sektoralen Verbots mit dem Grundgesetz bejaht. Inzwischen haben sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen aber derart verändert, dass viele Juristen und Juristinnen das Verbot nicht mehr für verfassungskonform und vor allem auch nicht mit der EU-Zeitarbeitsrichtlinie für vereinbar halten, die Einschränkungen enge Grenzen setzt. Deswegen muss das Überlassungsverbot im Bauhauptgewerbe gestrichen werden.

2.2 Abschaffung des sektoralen Verbots der Zeitarbeit in der Fleischindustrie

Obwohl die Zeitarbeitsbranche mit den unhaltbaren Zuständen in einigen Schlachtbetrieben und Unterkünten, die 2020 bekannt wurden, nichts zu

tun hatte, wurde sie in der Fleischindustrie mit Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes stufenweise ab April 2021 verboten.

- ➔ Zumindest in der Fleischverarbeitung muss der Einsatz von Zeitarbeit wieder ohne weitere Auflagen ermöglicht werden, zumal die Evaluation der Bundesregierung gezeigt hat, dass das Verbot zu einer Mehrbelastung der Stammkräfte insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen der Fleischverarbeitung geführt hat.

2.3. Keine neuen sektoralen Einschränkungen oder Verbote einführen

Für Zeitarbeit in der Pflege sowie der Paket- und Postzustellungsbranche werden Einschränkungen bis hin zu Verboten diskutiert, obwohl der Anteil der Branche an der Gesamtbeschäftigung in beiden Bereichen gering ist (Pflege: 1,7 Prozent, Paket- und Postzustellung: knapp 0,8 Prozent). Solche Vorhaben bewirken keine Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen oder beim Fach- und Arbeitskräftemangel, sondern können die Situation sogar verschärfen, denn nicht einmal ein Fünftel der bei Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten Pflegekräfte würden einen Arbeitsvertrag mit Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen schließen.

- ➔ Angesichts ihres geringen Anteils muss die Diskussion zur Zeitarbeit in der Pflege ein Ende haben, zumal nur durch ein Bündel an Maßnahmen wie beim Gehalt, bei verlässlichen Arbeitszeiten etc. Verbesserungen für die Pflege erzielt werden können.
- ➔ Im Kernbereich der Postzustellung (sogenannten Letzte Meile) müssen die gravierenden rechtlichen Unterschiede und Voraussetzungen von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen berücksichtigt werden. Die rechtlich sowie tarifvertraglich voll umfassend geregelte Zeitarbeit ist mit ihrer marginalen Quote nicht das Problem.

3. Höchstüberlassungsdauer abschaffen oder zumindest substanziell verlängern

Die starre Höchstüberlassungsdauer (HÜD) von 18 Monaten, von der nur mit Hilfe einer komplizierten Ausnahmeregelung abgewichen werden kann, ist eine – europarechtlich unnötige – Einschränkung, die insbesondere Zeitarbeitskräften schadet, die eigentlich dadurch geschützt werden sollten.

➔ Wie die AÜG-Evaluation der Bundesregierung festgestellt hat, kommt es durch die HÜD nicht zu verstärkten Übernahmen von Zeitarbeitskräften, wie vom Gesetzgeber beabsichtigt. Stattdessen haben sich insgesamt die Einsatzdauern verkürzt, so dass u.a. wegen entgangener Branchenzuschläge Einkommenseinbußen vor allem im Helferbereich gab. Hochqualifizierten Zeitarbeitskräfte, beispielsweise im Projektgeschäft bei IT- und Ingenieurdienstleistungen, werden zumeist übertariflich bezahlt, sind sehr gut abgesichert und werden dringend bei der Transformation der deutschen Wirtschaft benötigt. Die HÜD muss deswegen abgeschafft, zumindest aber substanziell verlängert werden.

4. Kurzarbeit auch für Zeitarbeitskräfte ermöglichen

Angesichts multipler geopolitischer Krisen mit starken Auswirkungen auf deutsche Unternehmen, mit gleichzeitiger Transformation der deutschen Wirtschaft hin zur Klimaneutralität ist eine dauerhafte rechtliche Regelung des Kurzarbeitergeldzuzugangs für Zeitarbeitskräfte notwendig.

➔ Zeitarbeitskräfte zahlen wie alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung ein. Kurzarbeitergeld (KUG) wird aus diesen Versicherungsmitteln finanziert. Es ist also eine Benachteiligung, dass Zeitarbeitskräfte grundsätzlich kein KUG erhalten können. Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigen zudem, dass in der Corona-Pandemie, als KUG für Zeitarbeitskräfte erlaubt war, mit dem Instrument verantwortungsvoll umgegangen wurde.

5. Grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie achten

Fast 90 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit unterliegen den mit den DGB-Gewerkschaften geschlossenen Tarifwerken der Branche – so viele wie in keiner anderen Branche (durchschnittlich 43 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in der Gesamtwirtschaft).

➔ Damit haben Tarifverträge eine maßgebliche Gestaltungskraft in der Zeitarbeit – zum Beispiel bei der deutlich über dem allgemeinen Mindestlohn liegenden Lohnuntergrenze, beim tarifvertraglich vereinbarten Equal Pay durch Branchenzuschlagstarifverträge und bei der Schließung der Lohnlücke zwischen Zeitarbeitskräften und Stammbeschäftigten (lt. RWI-Studie: 2,6 Prozent). Weitere gesetzliche Regularien und Eingriffe in die Tarifautonomie sind daher unnötig.

Weiterführende Informationen:

personaldienstleister.de/gutfurdiewirtschaft.

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) ist die Interessenvertretung der Personaldienstleistungsbranche in Deutschland und als Arbeitgeberverband Tarifpartner der DGB-Gewerkschaften. Der GVP vertritt rund 5.600 Mitgliedsunternehmen mit etwa 700.000 Beschäftigten, die in den Bereichen Zeitarbeit, Personalvermittlung, Personalberatung, Personalentwicklung und weiteren Personaldienstleistungen tätig sind.

IMPRESSUM

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)
Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstr. 2–3a | 10117 Berlin
Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster
Telefon: +49 30 206098-0 | info@personaldienstleister.de

Hauptgeschäftsführer: Florian Swyter
Redaktion: Dr. Anja Clarenbach, Diandra Schlitt



www.personaldienstleister.de

