

Zeitarbeit nicht länger diskriminieren!

Gerade zyklische Industrien wie der deutsche Maschinen- und Anlagenbau sind auf die Zeitarbeit angewiesen, um konjunkturelle Schwankungen auszugleichen. Obwohl die Zeitarbeit bereits wie kaum eine andere Branche gesetzlich und tarifrechtlich geregelt ist, werden in Politik und Gewerkschaften immer wieder die Forderungen nach weiteren Regulierungen erhoben – bis hin zu einem kompletten Verbot. Dabei ist sie besonders für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ein Sprungbrett in Arbeit.

Firmen brauchen Flexibilität

Zeitarbeit ist ein Instrument, um schnell und passgenau auf Konjunkturschwankungen zu reagieren. In guten Zeiten halten sich die meisten Unternehmen zunächst mit Neueinstellungen zurück, bis sich der Aufschwung verfestigt hat. Die erforderliche Mehrarbeit wird dann durch Zeitarbeit aufgefangen. Das gleiche gilt für zusätzliche Aufträge, die ohne Zeitarbeit nicht bewältigt werden können. Zudem zwingt die Politik flexible Instrumente wie die Zeitarbeit zu nutzen, um z.B. durch Elternzeit und Brückenteilzeit entstandene Lücken in der Belegschaft zu füllen.

Zeitarbeit im Maschinenbau

Im Maschinenbau wird Zeitarbeit von 90 Prozent der Unternehmen genutzt. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer an der gesamten Belegschaft liegt zwischen 5 und 6 Prozent. Trotz Nutzung der Zeitarbeit wurden die Stammbeslegschaften kontinuierlich aufgebaut. So stieg die Zahl der Beschäftigten von Dezember 2016 bis Dezember 2018 um 57.626. Die Unternehmen im Maschinenbau nutzen also die Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument und eben nicht zum „Lohndumping“, wie die Gewerkschaften immer wieder behaupten.

Zeitarbeit ist bereits überreguliert

Zum 1. April 2017 sind zwei wichtige Änderungen in Kraft getreten. Zum einen wurde die Equal-Pay-Regelung verschärft. Das bedeutet, dass ein Zeitarbeitnehmer spätestens nach neun Monaten in seinem Einsatzunternehmen das gleiche Arbeitsentgelt wie ein vergleichbarer Stammbeschäftigter erhält. Zum anderen wurde eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt, die ein Zeitarbeitnehmer maximal im Einsatzunternehmen verbringen darf. Die Tarifverträge für Einsätze in der Metall- und Elektroindustrie sehen sogar eine schrittweise Lohnangleichung bereits nach der sechsten Einsatzwoche vor. In diesem Fall wird der Equal-Pay erst nach 15 Monaten erreicht. Die Überlassungshöchstdauer kann auf Basis tariflicher Regelungen in der Metall- und Elektroindustrie auf bis zu 48 Monaten erhöht werden.

KurzZahl

Wussten Sie, dass laut Bundesverband der Personaldienstleister 42,9 Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse ein Jahr oder länger bestehen?

Chance für Geringqualifizierte

Von „atypisch“ oder gar „prekär“ kann also keine Rede sein. Zudem eröffnet Zeitarbeit insbesondere Geringqualifizierten eine Perspektive, wieder beruflich Fuß zu fassen: Laut Bundesagentur waren 2017 annähernd 60 Prozent der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer unmittelbar zuvor beschäftigungslos oder hatten noch nie gearbeitet. Zeitarbeit trägt daher maßgeblich dazu bei, das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit zu senken. Denn neben fachlichen Fertigkeiten bleiben Arbeitsdisziplin und Sozialkompetenz erhalten. Zudem setzen immer mehr Zeitarbeitsfirmen auf Fort- und Weiterbildung, um die Einsatzmöglichkeiten ihrer Beschäftigten zu erhöhen und der verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften Rechnung zu tragen.

Instrument zur Rekrutierung

Zeitarbeit wird auch als Rekrutierungsinstrument genutzt. Stellen Unternehmen fest, dass ein Zeitarbeitnehmer zu ihnen passt, erfolgt in vielen Fällen ein Übernahmeangebot. Eine Befristung mit dem Sachgrund der Erprobung kommt als Alternative hierzu nicht in Frage, da die Rechtsprechung eine solche Erprobung regelmäßig auf 6 Monate begrenzt – eine für viele Stellen viel zu kurze Probezeit.

Zeitarbeit und Zuwanderung

Die Zeitarbeit hat sich auch als Integrationsmotor für Flüchtlinge erwiesen. Denn von insgesamt 69.000 Arbeitslosen aus Syrien, Irak, Afghanistan und fünf weiteren Ländern, die zwischen Mai 2017 und April 2018 eine sozialversicherungspflichtige Stelle fanden, ist mehr als jeder Dritte in der Zeitarbeit beschäftigt. Umso verständlicher ist es, dass der Gesetzgeber der Zeitarbeit unter Einschränkungen erlaubt, Arbeitnehmer in Nicht-EU-Ländern zu rekrutieren, anstatt ihre Expertise als Personalvermittler im Hinblick auf die praktische Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu nutzen.

Fazit

Die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus brauchen in ihrer Personalplanung die Flexibilität, die ihnen die Zeitarbeit ermöglicht. Zeitarbeit dient auch Problemgruppen als Einstieg in den Arbeitsmarkt. Daher wendet sich der VDMA gegen jede bestehende Diskriminierung bzw. weitere gesetzliche Regulierung. Gerade bei der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten könnten Personaldienstleister mit ihrer Expertise zur Fachkräftesicherung beitragen.

Kontakt

Fabian Seus, VDMA Competence Center Arbeitsmarkt,
Telefon +49 69 6603-1350, E-Mail fabian.seus@vdma.org

Holger Wuchold, VDMA Hauptstadtbüro,
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

Mehr KurzPositionen



www.vdma.org/kurzpositionen