

There are no translations available.

Einstellen ist gut, aber ausleihen ist flexibel. Auch im Mittelstand spielt Zeitarbeit eine wichtige Rolle. Unternehmen können so auf saisonale Schwankungen schneller reagieren. Doch der Gesetzgeber hat die Flexibilität zuletzt eingeschränkt.

Arbeitnehmer in Deutschland fest einzustellen ist im internationalen Vergleich immer noch teuer und relativ kompliziert. Spätestens, wenn der Arbeitgeber Angestellte schnell wieder los werden will, etwa, weil ein Kunde seinen Auftrag storniert hat, muss der Unternehmer zahlreiche Vorschriften und arbeitnehmerfreundliche Gesetze einhalten.

Hier kommt die Zeitarbeit ins Spiel. Denn Zeit- bzw. Leiharbeiter bleiben, zumindest in der Theorie, nur für einen bestimmten Zeitraum im Unternehmen und haben während dessen sozusagen nur einen Gaststatus mit weniger Ansprüchen und Rechten gegenüber dem Auftraggeber – der ja nicht ihr direkter Arbeitgeber ist. Unternehmen nutzen das Instrument der Zeitarbeit bevorzugt dann, wenn sie auf saisonal bedingte Auftrags- und Produktionsspitzen reagieren müssen. Immer mehr Unternehmen sind zudem aufgrund des Fachkräftemangels auf Zeitarbeiter angewiesen: Sie finden einfach keine Mitarbeiter mehr.

Definition: Was ist Zeitarbeit?

Die offizielle Bezeichnung für Zeitarbeit lautet: Arbeitnehmerüberlassung. Dabei handelt es sich um kein klassisches Anstellungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Vielmehr ist der Arbeitnehmer bei einem Personaldienstleister fest angestellt, der den Zeitarbeiter bezahlt und ihn an einen Kunden „verleiht“. Der Personaldienstleister wird deshalb auch Verleiher genannt. Er lebt davon, dass er für die überlassene Arbeitskraft vom Entleiher mehr Geld überwiesen bekommt als ihn der Mitarbeiter kostet.

Grundsätzlich kann jedes Unternehmen Zeitarbeiter beschäftigen. „Voraussetzungen sind, dass die überlassenen Leiharbeiter namentlich genannt werden, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen und dass der Verleiher von der Bundesagentur für Arbeit eine Erlaubnis hat“, sagt Ralf-Dietrich Tiesler, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Menold Bezler.

Zeitarbeit basiert auf einem Dreiecksverhältnis: Der Mitarbeiter ist bei einem Personaldienstleister angestellt und wird auch von diesem bezahlt, arbeitet aber effektiv für ein

anderes Unternehmen, das ihm gegenüber auch weisungsbefugt ist. Gerade bei längerfristigen Arbeitnehmerüberlassungen schwinden die gefühlten Grenzen zwischen Zeitarbeitern und „traditionellen“ Angestellten.

Arbeitsrecht: Was muss man bei der Übernahme von Zeitarbeitern beachten?

Aufgrund der Dreiecksbeziehung gelten bei der Übernahme eines Leiharbeiters besondere Regelungen, die Unternehmen beachten müssen. Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften sind möglich, wenn es tarifliche Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat gibt. Diese stehen nämlich über dem Gesetz. Welche Abweichungen und alternativen Regelungen möglich sind, erklärt Arbeitsrechtler Ralf-Dietrich Tiesler im Interview.

Was hat sich durch die AÜG-Reform geändert?

Innerhalb der Dreierbeziehung hatte der Leiharbeiter lange schlechte Karten. Er musste dieselbe Arbeit wie die Kollegen des Entleihers verrichten, verdiente aber deutlich weniger Geld als diese und war nur befristet angestellt. Statt neue sozialpflichtige Arbeitsplätze auch in Spitzenzeiten zu schaffen, stellten viele Unternehmen lieber Zeitarbeiter ein. Ein weiteres Problem war die verdeckte. Dadurch konnte der Sozialschutz umgangen oder zusätzliche Lohnabgaben und arbeitsrechtliche Formalien umgangen werden. Mitunter haben es sich Arbeitgeber sogar zu Nutze gemacht, dass Zeitarbeiter auch bei einem Streik eingesetzt werden durften.

Viele Gesetzeslücken hat der Gesetzgeber mit der Reform des Arbeitgeberüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2017 mittlerweile geschlossen. Seitdem müssen Leiharbeiter von Anfang an den gleichen Lohn wie die Stammbesetzung erhalten, nach spätestens 18 Monaten müssen sie fest übernommen werden und sie dürfen nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden.

Anbieter kritisierten seinerzeit die AÜG-Reform. „Die seit April 2017 geltende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erschwert die Projektumsetzung mithilfe externer Facharbeitskräfte“, schrieb etwa Markus Eckhardt vom Ingenieurdienstleister Brunel im Spätsommer 2017.

Zeitarbeit und Leiharbeit: Was ist der Unterschied?

Laut dem Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB § 598-606) bedeutet eine Verleihung eine unentgeltliche Abgabe von Dingen. Dies ist aber bei Arbeitskräften nicht der Fall, weil der Entleiher eine Gebühr bezahlt. Kritiker sind deshalb der Ansicht, dass Leih- und Zeitarbeit deshalb nicht dasselbe sind. Im allgemeinen Sprachgebrauch, in den Medien und auch in der Rechtsprache werden Zeitarbeit und Leiharbeit allerdings synonym gebraucht.

Welche Bedeutung hat die Leiharbeit in Deutschland?

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit waren im Jahr 2018 im Durchschnitt 1 Million Menschen als Zeitarbeiter tätig. Zum Vergleich: 1985 waren es gerade einmal 42.000. Entsprechend hat auch die wirtschaftliche Bedeutung stark zugenommen. Nach Angaben von Statista hat die Zeitarbeit im Jahr 2017 fast 23 Milliarden Euro umgesetzt, das entspricht rund 3 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Die meisten Zeitarbeiter waren mit 41 Prozent in Produktionsberufen tätig, gefolgt von wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (32 Prozent) und personenbezogenen Dienstleistungsberufen (13 Prozent).

Bekommen Zeitarbeiter Mindestlohn?

Seit dem 1. April 2014 haben Zeitarbeiter Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die Höhe orientiert sich allerdings nicht am Mindestlohngesetz, sondern wird durch eine „Verordnung über die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“ geregelt, die bis zum 31. Dezember 2019 befristet ist. Für die neuen Bundesländer liegt der Mindestlohn derzeit bei 9,66 Euro und für die alten Bundesländer bei 9,96 Euro.

„Equal Pay“: Ab wann muss der Leiharbeiter gleich viel verdienen?

Die Gleichstellung in Bezug auf das Gehalt („equal pay“) und gleiche Arbeitsbedingungen („equal treatment“) gelten ab dem ersten Tag der Überlassung. „Der Leiharbeiter hat gegen seinen Arbeitgeber, also den Verleiher, Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gelten“, sagt Rechtsexperte Ralf-Dietrich Tiesler.

Falschirmlösung und Zitierverbot: Was bedeuten diese Begriffe?

Seit der Neuregelung des AÜG sind auch zahlreiche andere Regelungen restriktiver. Werkverträge etwa können nicht mehr als Leiharbeitsverträge umdeklariert werden. Diesen „Joker“ konnten Unternehmen bisher einsetzen, wenn der Auftragnehmer eine Zulassung zur Arbeitnehmerüberlassung vorlegen konnte. Eine nachträgliche Legalisierung, auch „Lizenz auf Vorrat“ oder „Fallschirmlösung“ genannt, ist seitdem nicht mehr erlaubt. Stattdessen gilt das

Zeitarbeit: So funktioniert die Arbeitnehmerüberlassung

Written by thomas.jaeger

Wednesday, 09 October 2019 02:12 -

sogenannte Zitiergebot. Demnach muss der Überlassungsvertrag schon vor der Tätigkeitsaufnahme vorliegen.

Pro

der Personaleinsatz kann flexibler geplant werden und erhöht Wettbewerbsfähigkeit
kurzfristiger Personalbedarf kann abgedeckt werden
die Rekrutierung von Bewerbern für offene Stellen wird weniger aufwendig, weil das Suchen und Finden passender Kandidaten die Zeitarbeitsfirma übernimmt
Es entstehen viele Kontakte, aus denen sich auch Geschäftsbeziehungen ergeben können

Contra

Der Arbeitgeber hat mehr Kennzeichnungs- und Dokumentationspflichten
Setzt ein Unternehmen verstärkt auf Leiharbeiter, kann sich kein Teamgeist bilden
Häufige Unternehmenswechsel machen es dem Leiharbeiter unmöglich, eine Bindung zum Unternehmen aufzubauen.

