

An das  
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit  
Scharnhorststraße 34 – 37  
10115 Berlin



1. Februar 2005

### **Stellungnahme**

**INTERESSENVERBAND DEUTSCHER ZEITARBEITSUNTERNEHMEN – iGZ e.V.  
zum 10. AÜG – Erfahrungsbericht der Bundesregierung für den Zeitraum 2000 bis 2004**

### **Gliederung**

1. Selbstporträt des iGZ e.V.
2. Erfahrungen mit der AÜG – Reform
3. Bewertung der einzelnen Reformmaßnahmen in der Zeitarbeitsbranche
  - a) Abbau von gesetzlichen AÜG – Restriktionen
  - b) „Equal – Pay – Prinzip“ im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung
  - c) Einführung der gesetzlichen „Tariföffnungsklausel“
  - d) iGZ – DGB – Tarifvertrag statt „EQUAL PAY“
  - e) Personal – Service – Agenturen als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument
4. Perspektiven der Zeitarbeit zwischen Flexibilität und Sicherheit
  - a) Integration des AÜG in ein neues Arbeitsgesetzbuch
  - b) Entbürokratisierung des Erlaubnisverfahrens für Zeitarbeitsbetriebe
  - c) Anerkennung von eigenen Berufsbildern in der Zeitarbeitsbranche
  - d) Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
  - e) Tarifkonkurrenzen
5. Europäische Vorschläge zur Zeitarbeit
  - a) Bericht der Europäischen „Task Force Beschäftigung“
  - b) EU – Richtlinie über die Bedingungen für Leiharbeitnehmer
  - c) EU – Dienstleistungsrichtlinie

## 1. Selbstporträt des iGZ e.V.

Die 1999 von mittelständischen Zeitarbeitsfirmen gegründete Interessengemeinschaft (iGZ e.V.) hat sich nach Satzungsänderung im Jahr 2000 in einen Arbeitgeberverband („Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen – iGZ e.V.“) mit folgenden Aufgaben umgewandelt:

*„Zweck des Verbandes von vorrangig mittelständischen Personaldienstleistern, die insbesondere im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung bzw. –vermittlung tätig sind, ist die Beratung, Vertretung, Unterrichtung und Förderung der gemeinsamen beruflichen Interessen der Mitgliedsunternehmen in allen arbeits- bzw. sozialrechtlichen und branchenpolitischen Fragen. Als Arbeitgeberverband kann die iGZ Tarifverträge und sonstige Vereinbarungen mit den Gewerkschaften schließen und auch überfachlichen Dachorganisationen beitreten.“ (§ 2 Abs. der iGZ – Satzung)*

Heute gehören dem mitgliederstärksten Branchenverband 850 Zeitarbeitsunternehmen mit etwa 1.900 Niederlassungen im gesamten Bundesgebiet an. Diese beschäftigen insgesamt rund 100.000 Zeitarbeitnehmer/innen (= Marktanteil von ca. 25 % nach der letzten statistischen Erhebung der Bundesagentur für Arbeit, Stand: 30.06.2004).

Der iGZ hatte im Vorfeld der arbeitsmarktpolitischen „Hartz – Gesetze“ für eine umfassende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes plädiert und sich gleichzeitig aus sozialpartnerschaftlicher Verantwortung für den Abschluss von Branchen – Tarifverträgen ausgesprochen. Die insoweit bereits im Frühjahr 2002 aufgenommenen Sondierungsgespräche mit der IG Metall und ver.di sind dann - bedingt durch die eingeleitete AÜG – Gesetzesnovelle – einstweilen unterbrochen worden. Sie führten aber dann im Mai 2003 zum Abschluss eines umfassenden Tarifwerkes (Entgelt-, Entgeltrahmen-, Manteltarifvertrag sowie einem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung) zwischen dem iGZ und der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, d.h. aller Einzelgewerkschaften beim DGB.

## 2. Erfahrungen mit der AÜG – Reform

Nach einer im Herbst 2004 durchgeführten Mitgliederbefragung des Arbeitgeberverbandes, an der sich rund 75 % der iGZ – Mitgliedsunternehmen beteiligt haben, ergab sich insgesamt eine positive Einschätzung der mit Wirkung vom 1.1.2004 in Kraft getretenen Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Auf die Frage: „Wenn Sie einmal eine kurze Zwischenbilanz ziehen – wie bewerten Sie insgesamt die seit dem 01.01.2004 geltende Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die Einführung der tarifierten Zeitarbeit?“ - antworteten 72 % mit „insgesamt positiv“, 17 % waren noch unentschieden und 11% bewerteten die Reformen negativ.

Auf die weitere Frage: „Gab es bei / nach der Umstellung auf die Tarifverträge irgendwelche Probleme?“ - verneinten dies 66 % der iGZ – Mitgliedsunternehmen. Nur 2% hatten Schwierigkeiten mit der Marktakzeptanz des Tarifwerkes bzw. 5 % mit ihren Kundenbetrieben. Allerdings gab es durchaus Erklärungsnotwendigkeiten bei den externen Mitarbeitern (etwa 20%) und Probleme bei der Implementierung des Tarifwerkes in die Firmensoftware (12%).

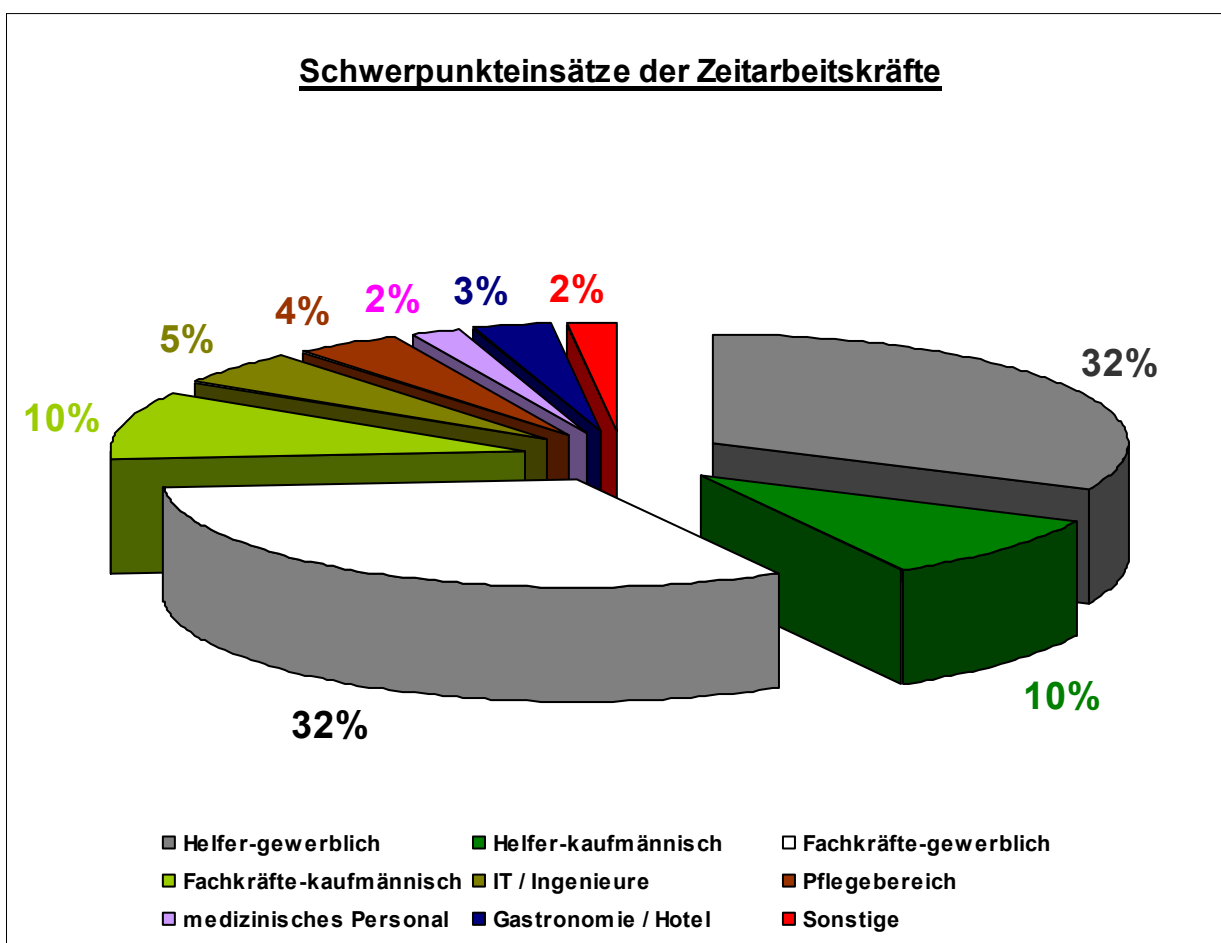
Als wertvolle Arbeitshilfe gaben die Unternehmen laut Umfrage die vom iGZ zahlreich organisierten Tarif – Weiterbildungsseminare an. Diese Schulungsangebote wurden im Jahre 2004 von insgesamt rund 1.100 Führungskräften aus der Zeitarbeitsbranche dankbar angenommen.

Differenziert nach **Unternehmensgrößen** (Anzahl der Niederlassungen / Anzahl der Zeitarbeitskräfte) ergibt sich folgende **Beteiligungstruktur an der Umfrage**:

Anzahl der Zeitarbeitskräfte	Anzahl der Mitgliedsunternehmen
mehr als 1.000	7
501 - 1.000	12
251 - 500	36
101 - 250	95
50 - 100	152
1 - 49	235

Anzahl der Niederlassungen	Anzahl der Mitgliedsunternehmen
mehr als 20	7
11 - 20	13
6 - 10	18
3 - 5	106
2	176
1	217

Die im iGZ organisierten Mitgliedsunternehmen setzen ihre Zeitarbeitskräfte schwerpunktmäßig wie folgt ein:



■ Schwerpunkt der Einsätze als **gewerbliche Helfer**, hiervon

- 40 % Metall-/ Elektrobereich
- 15 % Transport / Logistik
- 8 % Chemie
- 10 % Handel
- 12 % Handwerk
- 15 % Sonstige

■ Schwerpunkt der Einsätze als **gewerbliche Fachkräfte**, hiervon

- 45 % Metall-/ Elektrobereich
- 10 % Transport / Logistik
- 8 % Chemie
- 10 % Handel
- 12 % Handwerk
- 15 % Sonstige

Zieht man zum Vergleich die AÜG – Statistik der Bundesagentur für Arbeit über die Brancheneinsätze aller Zeitarbeitskräfte hinzu, zeigen sich nur minimale Abweichungen zur Gesamterhebung, so dass die iGZ - Mitgliedsunternehmen durchaus einen repräsentativen Querschnitt des Marktes abbilden.

### **3. Bewertung der einzelnen Reformmaßnahmen in der Zeitarbeitsbranche**

#### **a) Abbau von gesetzlichen AÜG – Restriktionen**

Der eingeleitete Abbau vieler gesetzlicher Fesseln im Rahmen der seit dem 1. Januar 2004 in Kraft getretenen AÜG – Reform war längst überfällig. Deutschland gehört bis dato zu den Staaten, in denen die Zeitarbeit in relativ hohem Ausmaß reglementiert ist. Als Bundesverband vor allem der mittelständischen Zeitarbeitsfirmen haben wir stets die Meinung vertreten, dass durch die national und international positiven Erfahrungen mit der Branche die AÜG – Sonderregeln längst nicht mehr sinnvoll bzw. erforderlich sind. Sie verhindern zusätzliche Beschäftigungseffekte, die von einem stärkeren Zeitarbeitseinsatz als Flexibilitätsinstrument in der Personalwirtschaft ausgehen. Die Geltung der allgemein verbindlichen Vorschriften des Arbeitsrechts gewährleistet auch ohne die bisherigen Sondernverbote ein hinreichendes Schutzniveau und Sozialverträglichkeit der Personalüberlassung.

Deshalb begrüßen wir als Verband die inzwischen erfolgten Gesetzgebungsmaßnahmen wie

- Aufhebung des Synchronisationsverbotes
- Wegfall der maximalen Überlassungsdauer von 24 Monaten
- Abschaffung der Beschränkung befristeter Arbeitsverträge und die
- Streichung des Wiedereinstellungsverbotes

als arbeitsmarktpolitische Schritte in die richtige Richtung. Die jetzt veränderten Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber tragen dazu bei, Zeitarbeit als modernes Personalinstrument flexibel und marktgerecht einzusetzen und weiter zu entwickeln. Die bisherigen gesetz-

lichen Vorbehalte signalisierten hingegen eine diskriminierende Misstrauenskultur gegenüber der Wirtschaftsbranche, die längst nicht mehr zu rechtfertigen war und die unternehmerischen Dispositionsfreiheiten unnötig einschränkten.

Allerdings sollte der Gesetzgeber ernsthaft überlegen, ob die vorgegebenen **Begrifflichkeiten im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** („Verleiher“, „Entleiher“, „Leiharbeitnehmer“) noch sachgerecht sind.

Leider wurde bei der AÜG - Reform das seit 1982 bestehende sektorale **Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe** nur unter der Voraussetzung aufgegeben, dass ein für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag dies zulässt. Folglich entfaltet diese Deregulierungsmaßnahme nur dann eine positive Wirkung für die geschäftlichen Aktivitäten der Personaldienstleister, wenn die potenziellen Kunden ihrerseits in Tarifverträgen mit den Gewerkschaften den Einsatz einer gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung erlauben.

Diese Gesetzeskonstruktion hat bislang aber noch zu keiner Öffnung der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe geführt, da insbesondere die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU) wenig Neigung zeigt, auf diesem Gebiet zu Fortschritten zu kommen. Zur Bekämpfung von etwaigen Fehlentwicklungen gelten bekanntlich im Baugewerbe die Arbeitnehmerentsenderichtlinien nebst der 3. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 21.08.2002 auch für die Zeitarbeitsbranche. Diese sehen unter anderem einen allgemeinverbindlichen Gesamttariflohn als Mindestentgelt vor. Deshalb dürften einer legalen Arbeitnehmerüberlassung auch in diesem Wirtschaftssektor eigentlich keine grundsätzlichen Einwände entgegenstehen.

Mit dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie ist die iGZ deshalb der Meinung, dass die Liberalisierung der Zeitarbeit auch auf dem Bau zu einer „Entkriminalisierung der Branche beitragen und das Subunternehmerunwesen eindämmen“ könne (vgl. FAZ Nr. 192 vom 20.08.2002, S.12). Auch die positiven Erfahrungen im Ausland (beispielsweise in Frankreich, den Niederlanden oder Österreich) zeigen, dass die Zeitarbeitszulassung auch im Bauhauptgewerbe sozialverträglich geregelt werden kann und mit keinen nachweisbaren Nachteilen verbunden ist.

## **b) „Equal – Pay – Prinzip“ im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung**

Bereits im Rahmen des gesetzlichen Anhörungsverfahrens zur AÜG – Reform Ende 2002 haben wir als Verband eindringlich vor den fatalen Folgen des „Equal – Pay“ bzw. „Equal Treatment“ – Prinzips im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung gewarnt. Da bekanntermaßen in Deutschland der Schwerpunkt der Arbeitnehmerüberlassung gerade im gewerblich - technischen Bereich mit relativ kurzen Dispositionszeiten liegt, wird deutlich, dass bei konsequenter Umsetzung von gleichen Lohnstrukturen und Arbeitsbedingungen wie im Kundenbetrieb ab dem ersten Einsatztag der Zeitarbeitsbeschäftigten die Umsätze in der Zeitarbeitsbranche massiv zurückgehen werden, Personal mangels Abruf entlassen werden muss und zahlreiche Insolvenzen zu befürchten sind. Gerade Handwerksbetriebe und kleinere mittelständische Industrie- bzw. Dienstleistungsunternehmen nutzen Zeitarbeit vorrangig, um schnell, flexibel und relativ kostengünstig besonders in konjunkturell sehr angespannten Zeiten wirtschaftlich überleben zu können.

Bei einer ausnahmslosen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes wäre nach unseren Verbandsschätzungen, die sich mit der IAB-Studie (vgl. IAB – Kurzbericht Nr.21 vom 29.08.2002, S. 6) decken, mit einem Lohnkostenanstieg für die Entleiher von mindestens 20 % zu rechnen. Dem steht volkswirtschaftlich betrachtet keine entsprechende Wertschöpfung gegenüber. Nach den Marktgesetzen führt dies statt zu dem vom Gesetzgeber angestrebten Ausbau zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage, zumal den Kundenbetrieben andere flexible (interne wie externe) Kompensationsinstrumente zur Verfügung stehen (Überstun-

den, Befristungen, Werkverträge etc.) Die in den vergangenen Jahren rasante Expansion der Zeitarbeit hing eben nicht nur mit einem größeren Bedarf nach flexibler Beschäftigung zusammen. Sie beruhte wesentlich auch auf den Lohndifferenzialen zwischen den in Entleihbetrieben und den von den Verleihbetrieben gezahlten Löhnen. Da die Leiharbeitskräfte überwiegend aus Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit (ca. 66 %) stammen, hätte die „Equal Pay“ – Vorgabe besonders diese Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt enorm benachteiligt. Die anerkannte „Brückenfunktion“ der Zeitarbeit mit durchschnittlich 30 % Übernahmequoten nach Einsatzbewährung im Kundenbetrieb wäre nicht mehr zu realisieren gewesen.

### c) Einführung der gesetzlichen „Tariföffnungsklausel“

Die iGZ - Mitgliedsfirmen haben auf dem Grundsatzkongress am 20.März 2002 in Weimar einstimmig u.a. folgende Beschlüsse gefasst:

- Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie in der Zeitarbeit;
- Abschluss eines Branchentarifvertrages mit klaren Rahmenbedingungen;
- Mindeststundenlöhne, die ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten.

Der iGZ hat deshalb im Gesetzgebungsverfahren seinerzeit die Intention der Bundesregierung begrüßt, in der Zeitarbeitsbranche den gewünschten Sozialdialog zu implementieren. Allerdings hielten wir aus den dargelegten Gründen die „Equal Pay“ – Vorgabe für kein notwendiges Mittel, die von uns sowieso angestrebten Branchentarifverträge abzuschließen. Vielmehr zeigte sich im Laufe der langwierigen Tarifverhandlungen mit den DGB – Gewerkschaften mehrfach ein (gesetzlich hervorgerufenes) Machtungleichgewicht zugunsten unserer Tarifpartner, das ergebnisoffene bzw. vernünftige Regelungen immer wieder erschwerte.

Sicherlich von Vorteil für den Verhandlungsverlauf war hingegen, dass der Deutsche Bundestag kurz vor Verabschiedung der AÜG – Reform die Forderung des iGZ aufgegriffen hat und die Übergangsfristen um ein Jahr verlängerte. Nur so bestand eine reelle Chance, die Tarifverhandlungen ohne großen Zeitdruck und mit der gebotenen Gründlichkeit im Jahr 2003 zu führen.

### d) iGZ – DGB – Tarifvertrag statt „EQUAL PAY“

Das gesetzliche „Equal Pay / Treatment“ – Leitbild kann durch die Anwendung von branchenbezogenen Tarifverträgen modifiziert bzw. abgeändert werden. Ein solches Tarifwerk hat der **Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)** und die **Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften** bereits am 29. Mai 2003 ausgehandelt. Es beinhaltet einen Entgelt-, einen Entgeltrahmen- einen Manteltarifvertrag sowie einen gesonderten Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung.

Damit konnten folgende strukturellen Ziele erreicht werden:

**Erstens** wurde ein eigenständiges Tarifwerk mit eigenen Entgelttabellen für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossen.

**Zweitens** wurde erreicht, dass Zeitarbeit bezahlbar bleibt. Der befürchtete Preisanstieg wird sich bei Umsetzung dieses Tarifvertrages in Grenzen halten.

**Drittens** wurde ein transparentes, überschaubares und einfach zu handhabendes Entgeltsystem geschaffen. Dieses System ist praktikabel und gleichzeitig so differenziert, dass es längere Betriebszugehörigkeit und außergewöhnliche Leistungen honoriert und damit für die Beschäftigten Perspektiven schafft.

## **Nachfolgend einige wesentliche Eckpunkte des iGZ / DGB-Tarifvertragswerkes:**

### **Entgeltgruppen:**

Es wird eine Unterteilung in 9 Entgeltgruppen vorgenommen. Für die Entgeltgruppe 1 (einfache Tätigkeiten, die eine Einweisung oder Anlernzeit erfordern) liegt das Entgelt in der Eingangsstufe z.B. bei 6,85 €, für die Entgeltgruppe 4 (Tätigkeiten, für die eine dreijährige Ausbildung und aktuelle Arbeitskenntnisse erforderlich sind) bei 8,85 €. Für das Tarifgebiet Ost (Neue Bundesländer inkl. Berlin) liegen die Entgelte 13,5 % unter dem Westniveau.

### **Entgeltstufen:**

Die Entgelte der Eingangsstufe werden maximal 12 Monate lang gezahlt. Danach erfolgt der Sprung in die Hauptstufe, mit einer Lohnerhöhung von 3%. Nach weiteren 12 Monaten (also ab 24 Monaten Betriebszugehörigkeit) kommt die Zusatzstufe zum Tragen mit einer Lohnerhöhung von weiteren 3,5%.

Eine Besonderheit des Tarifvertrages ist eine Leistungsbeurteilung, durch die die Mitarbeiter den Sprung in die nächste Stufe auch schon früher erreichen können. Erstmals nach 6 Monaten hat der Mitarbeiter nämlich Anspruch auf eine Leistungsbeurteilung. Fällt diese Leistungsbeurteilung entsprechend der aufgestellten Kriterien außergewöhnlich gut aus, erreicht er schon dann die Hauptstufe. Die Zusatzstufe kann ein Zeitarbeitnehmer – wiederum nach einer Leistungsbeurteilung – frühestens nach 12 Monaten erreichen. Die Leistungsbeurteilung erfolgt anhand von drei Kriterien und kann von dem betreuenden Disponenten ohne großen Aufwand schnell durchgeführt werden.

### **Einsatzbezogene Zulage:**

Mitarbeiter, die länger als sechs Monate an denselben Kunden überlassen werden, erhalten ab dem siebten Monat eine einsatzbezogene Zulage von 0,25 EUR in den geringer qualifizierten und 0,40 EUR in den hochqualifizierten Entgeltgruppen. Allerdings ist ein mindestens 14-monatiges Bestehen des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung.

### **Probezeit und Kündigungsfristen:**

Bei sechs Monaten Probezeit sind die Arbeitsverhältnisse in den ersten vier Wochen mit zweitägiger, im zweiten Monat mit wöchentlicher und dann mit zweiwöchiger Kündigungsfrist kündbar. Anschließend gelten die gesetzlichen Fristen beiderseits.

### **Arbeitszeitkonto:**

Es wurde ein Arbeitszeitmodell auf Basis der 35-Stunden-Woche mit einer Monatsarbeitszeit von durchschnittlich 151,67 Stunden vereinbart. Davon abweichende Stunden fließen bis zu maximal 150 Plusstunden und 21 Minusstunden in ein Arbeitszeitkonto. Über das Stundenguthaben verfügen zu einem Teil Arbeitgeber und Arbeitnehmer autonom, darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach Vereinbarung. Bei vom Arbeitgeber angeordneter Mehrarbeit kann sich der Mitarbeiter bis zu 20 Stunden im Monat von seinem AZK auszahlen lassen.

### **Urlaubsanspruch:**

Der Urlaubsanspruch staffelt sich nach Betriebszugehörigkeit von 24 bis zu 30 Tagen ab fünftem Beschäftigungsjahr. Bei Ausscheiden in den ersten sechs Monaten zählt nur der gesetzliche Mindesturlaub.

### **Urlaubs- und Weihnachtsgeld:**

Jahressonderzahlungen werden ab dem zweiten Beschäftigungsjahr jeweils im Juni und im November fällig. Sie beginnen bei jeweils 150 € und steigen bis auf jeweils 300 €.

### **Laufzeit:**

Mantel- und Entgelttarifvertrag haben eine Laufzeit bis zum 30.06.2006. Da der Entgelttarifvertrag durch die Gewerkschaften fristgerecht am 31.12.2004 gekündigt worden ist,

wirkt er zurzeit bei den laufenden Tarifverhandlungen bis zum angestrebten Neuabschluss nach dem TVG nach.

Der iGZ ist davon überzeugt, dass ein faires und ausgewogenes Tarifvertragswerk mit den DGB – Gewerkschaften im Mai 2003 ausgehandelt wurde, das sowohl die Interessen der in der Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer als auch die Marktsituation der Unternehmen berücksichtigt. Dieses Tarifvertragswerk fand in der Zeitarbeitsbranche eine breite Anerkennung. Dies wird nicht zuletzt dadurch deutlich, dass sich die Zahl der Mitgliedsunternehmen im iGZ sprunghaft auf einen Stand von heute 850 Mitgliedunternehmen mit insgesamt etwa 1.900 Niederlassungen entwickelt hat. Diese Zeitarbeitsfirmen beschäftigen insgesamt ca. 100.000 Arbeitnehmer und decken damit einen Marktanteil von ca. 25% ab. Hinzu kommen zahlreiche Unternehmen, die als Nicht-Verbandsmitglieder die iGZ - Tarifverträge nach dem Gesetz ebenfalls anwenden (dürfen).

Ein wesentliches Merkmal des iGZ - Tarifvertrages ist die Verankerung des „**Unternehmerprinzips**“. Im Gegensatz zum „Agenturprinzip“ (im BZA-Tarifvertrag erhalten die Arbeitnehmer lediglich Zuschläge für längerfristige Kundeneinsätze) betrachtet der iGZ - Tarifvertrag das Zeitarbeitsunternehmen als längerfristigen Arbeitgeber; das Bruttoentgelt erhöht sich daher stufenweise mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Aufgrund dieser **systemimmanenten Dynamik** wird mit zunehmender Beschäftigungsdauer der Arbeitnehmerschaft das durchschnittliche Entgelt kontinuierlich steigen.

Allerdings werden die iGZ - Tarifierwender zurzeit auf eine harte Probe gestellt. Die christlichen Tarifverträge, deren Wirksamkeit (Stichwort: mangelnde Tariffähigkeit) rechtlich umstritten ist, haben durch die Neugründung des Zeitarbeitgeberverbandes AMP und die anstehende Fusion des INZ mit dem AMP ein erheblich stärkeres Gewicht erhalten. Der neue AMP - Tarifvertrag mit den christlichen Gewerkschaften bietet für den Arbeitgeber deutlich günstigere Konditionen als die Tarifverträge der DGB – Gewerkschaften. Deshalb ist der Kostendruck von den Kunden der Zeitarbeitsbetriebe auf breiter Front deutlich gestiegen, was sich insbesondere bei dem Druck, der beim Einkauf von Personaldienstleistungen auf die Preise ausgeübt wird, niederschlägt. Insbesondere im Bereich der einfachen Qualifikationen (Entgeltgruppen 1 bis 3) sind die Marktpreise seit Einführung der Tarifverträge entgegen unserer Erwartungen nicht etwa gestiegen, sondern deutlich gesunken. Der internationale Kostendruck auf die Unternehmen, die aktuellen Tarifabschlüsse in der Industrie, die Debatten um kostenneutrale Arbeitszeitverlängerungen und die Verlagerung der Personalbeschaffung – weg von den Personalabteilungen und hin zu den Einkaufsabteilungen - bestimmen das derzeitige Marktgeschehen in unserer Branche.

Wirtschaftlich besonders schwierig stellt sich die **Lage in den neuen Bundesländern** einschließlich Berlin dar. In dieser Region liegt das Lohn- und Preisniveau derzeit real zwischen 15 und 20 Prozent unterhalb des Westniveaus. Die DGB-Tarifverträge spielen in dieser Region eigentlich keine Rolle. Die Anwendung der christlichen Tarifverträge ist für die Zeitarbeitsbranche dort weitestgehend der Standard. Es gibt in dieser Region auch kaum Entleihunternehmen, die sich überhaupt dafür interessieren, welcher Tarifvertrag von einem Zeitarbeitslieferanten angewendet wird. Diese Situation hat bereits Ende 2003 / Anfang 2004 zu zahlreichen Austritten von in den neuen Ländern ansässigen iGZ - Mitgliedsunternehmen aus dem iGZ geführt.

Insoweit sieht der iGZ seine **politische und soziale Verantwortung** für die soziale Absicherung der Arbeitnehmerschaft und für das Image der Branche und versucht sehr gewissenhaft, diese Aspekte mit der zwingend notwendigen Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit seiner Mitgliedsunternehmen auch in Zukunft in Einklang zu bringen und die Tarifpartner ebenfalls zu diesen Einsichten zu bewegen.



## e) Personal – Service – Agenturen als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument

Personal-Service-Agenturen (PSA) sind seit Anfang 2003 auf Vorschlag der Hartz - Kommission in ganz Deutschland flächendeckend gegründet worden, um Arbeitslose über den Umweg der Arbeitnehmerüberlassung wieder in Beschäftigung zu bringen. Der PSA-Ansatz wird nicht erst seit der spektakulären Maatwerk-Pleite im Februar 2004, dem bis dahin größten PSA-Betreiber, kontrovers diskutiert: Welchen Beitrag können sie zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten? Profitieren davon auch schwer Vermittelbare? Sind die Subventionen gerechtfertigt oder werden kommerzielle Zeitarbeitsfirmen verdrängt? Welche Rückwirkungen haben die PSA auf den Arbeitsmarkt insgesamt?

Von Ausnahmen abgesehen ist es den Personal-Service-Agenturen erwartungsgemäß nicht gelungen, die Anteile von betrieblichen Einsätzen und damit die Vermittlungschancen von Arbeitslosen deutlich zu steigern. Das Konzept ist deshalb nach Meinung des iGZ in der Kosten – Nutzen - Relation zu kostspielig, ordnungspolitisch nicht tragfähig und arbeitsmarktpolitisch daher in der umgesetzten Form nicht sinnvoll. Die Subventionierung der PSA in der bisherigen Höhe ist deshalb nicht zu rechtfertigen.

Eine kostengünstigere und stärker erfolgsbezogene Alternative könnte z.B. darin bestehen, Zeitarbeitsunternehmen für die Einstellung von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen einen Lohnkostenzuschuss und bei erfolgreicher Vermittlung in feste Beschäftigung eine Prämie zu gewähren. Als unerwünschte Rückwirkungen der PSA auf den Arbeitsmarkt insgesamt sind vor allem auch Verdrängungseffekte und Wirkungen auf das Lohnniveau von Bedeutung. Viele Zeitarbeitsunternehmen beklagen sich deshalb zu Recht über unlautere Wettbewerbsmaßnahmen der PSA, weil sie den Subventionsvorteil in günstigere Preisangebote auf dem Markt umsetzen statt wie angedacht hiermit Coaching - Programme in einsatzfreien Zeiten zu finanzieren.

Gefahren des Lohn- und Preisdumpings resultieren auch aus der Grundkonstruktion, dass PSA-Arbeitsverträge für eine Dauer von neun bis zwölf Monaten abgeschlossen werden müssen. Wenngleich diese Vorgabe aus arbeitsmarktpolitischer Sicht zu begrüßen ist, weil sie darauf abzielt, „Hire – and - Fire“ - Strategien zu unterbinden, kann sie gleichzeitig erheblichen Druck auf die Höhe der Verleihsätze ausüben – insbesondere bei Schwierigkeiten, betriebliche Einsätze zu akquirieren. In diesem Fall werden Personal-Service-Agenturen ggf. versuchen, die Betroffenen durch besonders niedrige Verleihsätze doch noch in einem Betrieb „unterzubringen“ – was finanziell für die PSA immer noch sinnvoller ist, als Beschäftigte untätig zuhause „rumsitzen“ zu lassen und gar keine Einnahmen zu erzielen. Dies kann jedoch gravierende Nebenwirkungen haben:

- Der Einsatz von PSA-Kräften wird für die Betriebe lukrativer, was zur Verdrängung bestehender Arbeitsverhältnisse führen kann. Im Extremfall könnten die Unternehmen insbesondere für gering qualifizierte Tätigkeiten nur noch PSA-Beschäftigte einsetzen – subventioniert durch öffentliche Zuschüsse (vgl. Weinkopf, Erfahrungen und Perspektiven vermittlungorientierter Arbeitnehmerüberlassung, 2004, S.31f).
- Eine große Differenz zwischen den Kosten für PSA-Arbeitskräfte und für die eigenen Beschäftigten in den Betrieben beeinträchtigt zudem auch die Übernahmekancen: Je billiger geeignete PSA-Beschäftigte angeboten werden, desto geringer ist der Anreiz der Unternehmen, sie in feste Beschäftigung zu übernehmen.

Der iGZ fordert deshalb vom Gesetzgeber, das bisherige PSA – Konzept aufzugeben und zumindest eine Kurskorrektur im Lichte der bisherigen Erfahrungen einzuleiten.

#### **4. Perspektiven der Zeitarbeit zwischen Flexibilität und Sicherheit**

Vieles spricht dafür, dass die gesetzliche Neujustierung der Zeitarbeitsbranche perspektivisch positive Auswirkungen für die notwendige Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben wird. Die im letzten Jahr erfolgte Branchentarifizierung nimmt die Gewerkschaften in eine gesellschaftspolitische Mitverantwortung für diesen Wirtschaftssektor. Sozialverträgliche Gestaltung heißt jetzt die erwünschte Devise und nicht mehr nur wie häufig in der Vergangenheit pauschale Ablehnung. Dieser auch in der Praxis inzwischen wahrnehmbare Paradigmenwechsel ist aus iGZ – Sicht begrüßenswert und trägt zu mehr Normalität bei.

Allerdings zeigt ein Blick ins europäische Ausland, dass in Deutschland die Potenziale der Zeitarbeit immer noch nicht ausgeschöpft sind. Folgende weiteren Reformschritte wären deshalb notwendig:

##### **a) Integration des AÜG in ein neues Arbeitsgesetzbuch**

Hierdurch könnten die bisherigen Regeln zur Arbeitnehmerüberlassung aufgehoben bzw. weiter entschlackt und auf ihre Notwendigkeit hin überprüft werden.

##### **b) Entbürokratisierung des Erlaubnisverfahrens für Zeitarbeitsbetriebe**

Der Bundesrechnungshof hatte im Rahmen einer Prüfung im vergangenen Jahr fest gestellt, dass das jährliche Antrags- und Bewilligungsverfahren nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, gemessen an der geringen Zahl der Erlaubnisversagungen, zu einem unverhältnismäßig hohen Bearbeitungsaufwand bei den Bundesagenturen für Arbeit führen. Deshalb plädiert der iGZ für eine Vereinfachung des Erlaubnisverfahrens in der Weise, dass die Verleiherlaubnis nach Antragstellung nicht zu nächst für bestimmte Jahre befristet, sondern sofort unbefristet erteilt wird. Bei nachweislichen Gesetzesverstößen auf dem Markt besteht dann immer noch die Möglichkeit der Regionaldirektionen als zuständige Aufsichtsbehörden, die Erlaubnis in diesen Fällen zu widerrufen. Ein solcher Schritt wäre auch mit einer reduzierten Kostenbelastung verbunden. Jedes Zeitarbeitsunternehmen hat gegenwärtig für die Erteilung oder Verlängerung der zunächst für ein Jahr befristeten Erlaubnis 750 Euro zu zahlen und für die Erteilung der unbefristeten Erlaubnis 2.000 Euro.

##### **c) Anerkennung von eigenen Berufsbildern in der Zeitarbeitsbranche**

Ziel dieses Vorschlages ist der Einsatz qualifizierter interner Fachkräfte bei Zeitarbeitsunternehmen nach Maßgabe von staatlich anerkannten, spezifischen Berufsbildern. Eine solche staatliche Initiative wird die Qualität der Personaldienstleistung weiter fördern. Auch Arbeitssuchende und Kundenunternehmen würden von qualifizierten Disponenten mit standardisierter, bundesweit einheitlicher Ausbildung profitieren.

##### **d) „Vorübergehender Bedarf“ als anerkannter Befristungsgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei Zeitarbeitseinsätzen im Kundenbetrieb**

Naturgemäß werden in der Zeitarbeit Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit in Betriebe überlassen. Um diesem wirtschaftlichen Bedürfnis nach Einsatzflexibilität besser gerecht zu werden, sollte Zeitarbeit als sachlicher Grund für eine Befristung von Arbeitsverhältnissen ausdrücklich durch den Gesetzgeber anerkannt werden. Das gegenwärtige Recht wirkt für die Branche beschäftigungshemmend. Zusätzlich sollten Mitarbeiter auch dann befristet eingestellt werden dürfen, wenn sie zuvor schon einmal befristet bei Zeitarbeitsunternehmen tätig waren. Bei jeder befristeten Neueinstellung

muss derzeit geprüft werden, ob der Mitarbeiter nicht bereits schon irgendwann einmal im Unternehmen –und sei es auch nur für kurze Zeit beispielsweise als Studentbeschäftigt war. Die Überprüfung erfordert einen unverhältnismäßig hohen Aufwand und ist auch nicht sachgerecht.

**e) Keine Verpflichtung zur Zahlung von Mindestentgelten eines allgemeinverbindlichen, unter das Entsendegesetz fallenden Tarifvertrages (§ 1 Abs. 2a AEntG)**

Zeitarbeitnehmer, die nach einem in der deutschen Zeitarbeit geltenden Tarifvertrag beschäftigt werden, sind tariflich bereits abgesichert. Der Tarifvertrag darf dann nicht von anderen, branchenfremden Regelungen konterkariert werden, weil damit die Tarifspezialität umgangen würde (vgl. derzeit Verordnung zum Maler und Lackierer - Tarif). Die Zielsetzung des § 1 Abs. 2a AEntG (Geltung von Mindestlöhnen auch für Zeitarbeitnehmer) wurde durch die Änderung des AÜG zum 1. Januar 2004 und die daraufhin abgeschlossenen Zeitarbeitstarifverträge erreicht. Damit ist die Bestimmung des § 1 Abs. 2a AEntG entbehrlich und sollte gestrichen werden.

## **5. Europäische Vorschläge zur Zeitarbeit**

### **a) Bericht der Europäischen „Task Force Beschäftigung“**

Der im November 2003 vorgelegte Bericht der „Europäischen Task Force Beschäftigung“ ist für den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen – iGZ e.V. eine klare Bestätigung des bisherigen Verbandskurses, der Sicherheit und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt verbinden will. Unter Vorsitz des früheren niederländischen Ministerpräsidenten Wim Kok hatte die auf Initiative der europäischen Staats- und Regierungschefs eingesetzte Kommission die Aufgabe, die beschäftigungspolitischen Herausforderungen in der Europäischen Union umfassend zu untersuchen und praktische Reformmaßnahmen zu entwickeln.

In dem Abschlussbericht an die EU-Kommission mit dem Titel „Jobs, Jobs, Jobs - mehr Beschäftigung in Europa schaffen“ spielt das Plädoyer für moderne und flexiblere Formen der Arbeitsorganisation wie Zeitarbeit sowie die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung eine entscheidende Rolle.

Auch die Forderung der Task Force, gesetzliche Hindernisse für die Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen "als effiziente und attraktive Mittler, die verbesserte Arbeitsplatzchancen und einen hohen Beschäftigungsstandard bieten", schnellstmöglich und konsequent abzubauen, findet die Unterstützung des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen. Hier hat Deutschland trotz der Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes immer noch gegenüber Ländern wie Frankreich, Großbritannien, Belgien und den Niederlanden einen großen Nachholbedarf, um das Potenzial der Zeitarbeit voll auszuschöpfen.

EU - weit ist Zeitarbeit im letzten Jahrzehnt die Beschäftigungsform mit dem größten Wachstum gewesen. Dieses Potenzial noch besser zu nutzen, setzt mittelfristig auch ein verändertes Selbstverständnis der Zeitarbeitsfirmen voraus. Sie sollten sich - so zu Recht die Task Force - als Humankapitalmanager und nicht so sehr als reine Lieferanten von Arbeitskraft verstehen und betätigen.

### **b) EU – Richtlinie über die Bedingungen für Leiharbeitnehmer**

Der geänderter Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern vom 28.11.2002 (Vorlage der Kommission gemäß Artikel 250 Absatz 2 EG-Vertrag) ist immer noch nicht verabschiedet worden. Insoweit fordert der iGZ die Bundesregierung auf, bei der endgültigen Ratifizierung

mit darauf hinzuwirken, dass nur solche Bestimmungen normiert werden, die den Aufbau von Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche weiter stärken und die Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes weiter verbessern.

**c) Vorschlag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt**

Erklärtes Ziel dieser Richtlinie ist es, bürokratische Hindernisse für die Erbringung von Dienstleistungen und für die Niederlassung auf gesamteuropäischer Ebene abzubauen. Diese politischen Absichten werden vom iGZ grundsätzlich begrüßt. Ebenso wie bei der noch nicht verabschiedeten EU – Richtlinie zur Zeitarbeit kommt es auch hier im Interesse der arbeitsmarktpolitisch gewünschten Expansion dieser modernen Beschäftigungsvariante darauf an, geeignete Rahmenbedingungen zu definieren, die nicht bei der Zielerreichung kontraproduktiv wirken und mit den nationalen Gesetzen kompatibel sind. Kernstück zurzeit diskutierten Richtlinie ist u.a. die Durchsetzung des Herkunftslandprinzips bei der Entsendung von Arbeitnehmern gemäß Art. 24 des EU - Entwurfes. Nach diesem sollen Unternehmen nur an die Anforderungen ihres Herkunftslandes und nicht mehr an die Anforderungen im Land der Leistungserbringung gebunden sein. Diese Regelung steht aber im Widerspruch zur EU – Entsenderichtlinie (in Verbindung mit dem deutschen Arbeitnehmerentsendegesetz). Gerade im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung in Europa gibt es immer noch sehr unterschiedliche nationale Standards bzw. gesetzliche Vorgaben (z.B. im Gegensatz zu Deutschland existiert in den Niederlanden kein behördliches Genehmigungsverfahren für die Unternehmen, die Zeitarbeit betreiben). Solange aber kein europaweit einheitliches Erlaubnis- bzw. Kontrollverfahren für die Wirtschaftsbranche geschaffen ist, wäre deshalb das vorgeschlagene Herkunftslandprinzip ungerecht, weil deutsche Zeitarbeitsfirmen bislang einem stärkeren nationalen Sanktionsmechanismus (AÜG) unterliegen. Dieser Sachzusammenhang lässt es geboten erscheinen, die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung aus dem Anwendungsbereich des Herkunftsland-Prinzips herauszunehmen bzw. eine Ausnahme zu statuieren.

Münster, den 1. Februar 2005

**Bert Dijkhuizen**  
iGZ – Bundesvorsitzender

**RA Werner Stolz**  
iGZ - Bundesgeschäftsführer