

# Gewerbepolitische Forderungen des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA)

**Zeitarbeit ist eine eigene, zukunftssträchtige Branche.  
Der BZA steht für qualitativ hochwertige, faire Zeitarbeit.**

**Daraus leiten sich folgende gewerbepolitische Forderungen ab:**

## **1. Forderungen zum AÜG**

### **1.1 Gesetzesbezeichnungen im AÜG u. a. "Leiharbeit" ersetzen durch „Zeitarbeit“**

*Ziel:* Verwendung der Begriffe „Zeitarbeit, Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb“ im AÜG und anderen Gesetzen anstelle der bisherigen Bezeichnungen „Leiharbeit, Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher“

Die Bezeichnungen „Zeitarbeit, Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsunternehmen, Einsatzbetrieb“ sind im allgemeinen Sprachgebrauch eingeführt und vermeiden die diskriminierenden und im Wortsinn irreführenden Begriffe „Leiharbeit, Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher“.

### **1.2 Zulassung der Zeitarbeit in allen Wirtschaftsbereichen**

#### **a) im Bauhauptgewerbe (§ 1 b AÜG)**

*Ziel:* Personaleinsätze im Baugewerbe nach gleichen Grundsätzen wie in anderen Branchen

Derzeit nur zulässig, wenn ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag zwischen Betrieben des Bauhauptgewerbes und anderen Betrieben die Zeitarbeit auf dem Bau gestattet. Durch die Zulassung von Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe können Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung am Bau vermieden werden.

#### **b) im Werkverkehr (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 GüKG)**

*Ziel:* Uneingeschränkte Zulassung von Personaleinsätzen im Bereich des Werkverkehrs

Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern als Fahrer beim Kundenunternehmen im Bereich des Werkverkehrs ist grundsätzlich verboten und nur (unter stark eingeschränkten Voraussetzungen) ausnahmsweise zulässig, wenn ein krankheitsbedingter Personalausfall im Unternehmen vorliegt. Nur in diesem Fall ist der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers bis zu vier Wochen möglich. Dieses Verbot ist beschäftigungshemmend.

### **1.3 Integration arbeits- und sozialrechtlicher Sonderbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in bestehende allgemeine Arbeits- und Sozialgesetze (BGB, ArbSchG, BetrVG, GewO)**

*Ziel: Gesetzliche Gleichbehandlung der Zeitarbeitsbranche mit anderen Dienstleistern, Wegfall diskriminierender Sonderbestimmungen*

Zeitarbeitsunternehmen sind Arbeitgeber wie andere Arbeitgeber auch. Sie tragen alle typischen Arbeitgeberrisiken (Lohnfortzahlung bei Krankheit u. a.), sorgen für Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und unterliegen allen Arbeits- und Sozialgesetzen. Das eigenständige Arbeitnehmerüberlassungsrecht benachteiligt Zeitarbeitsunternehmen. Viele Sonderbestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes können in allgemeine Arbeits- und Sozialgesetze überführt werden, z. B. Arbeitsschutzbestimmungen (§ 11 Abs. 6 AÜG) in das ArbSchG, Betriebsverfassungsrecht (§ 11 Abs. 5 AÜG) in das BetrVG; Erlaubnis (§ 1 AÜG) in die Gewerbeordnung; Das AÜG ist dann letztlich entbehrlich.

### **1.4 Zulassung von Kollegenhilfe in der Zeitarbeit und entsprechende Änderung der BA-Durchführungsanweisungen Punkt 1.1.2.**

*Ziel: Kollegenhilfe in der Zeitarbeit unterstützt effektive Vermittlung von Zeitarbeitnehmern*

Kollegenhilfe sollte als probates Mittel der Überlassung von Zeitarbeitnehmern erlaubt sein (sog. „Kettenüberlassung“). So können auch für Zeitarbeitnehmer unnötige Wartezeiten auf neue Einsätze effektiv eingeschränkt werden.

### **1.5 Anerkennung der Eigenständigkeit der Zeitarbeitsbranche**

*Ziel: Wiederherstellung der Vertragsfreiheit zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Mitarbeiter*

Zeitarbeit ist eine eigenständige Branche, deren arbeitsfördernder Charakter in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Diese beschäftigungsfördernde Wirkung der Zeitarbeit kann jedoch nur dann volle Geltung entfalten, wenn diese als eigenständige Branche nicht an die Arbeitsbedingungen anderer Industriezweige geknüpft wird. Ein Rückgriff auf die Arbeitsbedingungen von Branchen, in die Mitarbeiter überlassen werden, sei es durch die zwingende Anwendung über den Gleichbehandlungsgrundsatz oder über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung anderer Mindestlohntarifverträge darf daher keinesfalls ausgeweitet und sollte tendenziell sogar zurückgedrängt werden.

## **2. Weitere Forderungen**

### **2.1 Partnerschaftliche Berufsausbildung externer Mitarbeiter in Kooperation mit Einsatzbetrieben und Partnerunternehmen**

*Ziel: Qualifizierung externer Mitarbeiter durch Berufsausbildung in Zusammenarbeit mit den Einsatzbetrieben und Partnerunternehmen*

Für die Ausbildung externer Mitarbeiter durch Zeitarbeitsunternehmen in Kooperation mit Einsatzbetrieben und Partnerunternehmen sind gesetzliche Rahmenbedingungen erforderlich, die eine qualitative und rechtlich gesicherte Ausbildung ermöglichen.

## **2.2 Vermeidung flächendeckender Subventionierung des Arbeitsmarktes und Gewährleistung der Gleichbehandlung von Zeitarbeitsunternehmen bei der Vergabe von Fördermitteln**

*Ziel: Vermeidung von Mitnahmeeffekten und Wettbewerbsverzerrungen durch pauschale Subventionen.*

Künftige und bestehende arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen wie z.B. Kombilohn-Modelle, Ein-Euro-Jobs müssen derart ausgestaltet werden, dass sie sich an den individuellen Bedürfnissen der Bewerber orientieren. Pauschale Förderungen – auch für ausgewählte Personengruppen – führen zu Mitnahmeeffekten und häufig zur Subventionierung von Marktpreisen, letztlich zur Wettbewerbsverzerrung. In jedem Fall muss aber bei der Vergabe von Fördermitteln die Gleichbehandlung der Arbeitgeber in der Zeitarbeit mit anderen Arbeitgebern gewährleistet sein.

## **2.3 Erweiterung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§14 Abs. 1 u. 2 TzBfG)**

*Ziel: Mitarbeiter dürfen sachgrundlos auch dann befristet eingestellt werden, wenn sie zuvor schon mal befristet beim selben Unternehmen tätig waren*

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber sollte grundsätzlich aufgehoben werden. In Zeiten, in denen die Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen steigt, sollten Mitarbeiter auch dann sachgrundlos befristet eingestellt werden können, wenn sie zuvor schon einmal beim Unternehmen tätig waren. Dies dient der Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Wirtschaft.

## **2.4 Wegfall der Verpflichtung zur Zahlung von Mindestentgelten eines allgemeinverbindlichen, unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallenden Tarifvertrages (§ 8 Abs. 3 AEntG)**

*Ziel: Vergütungspflicht für Zeitarbeitnehmer nur nach den in der deutschen Zeitarbeit geltenden Bestimmungen der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG*

Zeitarbeitnehmer, die nach einem in der deutschen Zeitarbeit geltenden Tarifvertrag beschäftigt werden, sind tariflich abgesichert. Der Tarifvertrag darf dann nicht von einem anderen, branchenfremden ausgehebelt werden, weil damit die Tarifspezialität umgangen würde (siehe derzeit Mindestlohntarifvertrag im Maler- und Lackiererhandwerk). Die Zielsetzung des § 8 Abs. 3 AEntG (Geltung von Mindestlöhnen für Zeitarbeitnehmer) wurde durch die Änderung des AÜG zum 01.01.04 und die daraufhin abgeschlossenen Zeitarbeitstarifverträge erreicht. Die Bestimmung des § 8 Abs. 3 AEntG ist entbehrlich.

## **2.5 Kein doppeltes Wahlrecht für Zeitarbeitnehmer bei Betriebsratswahlen (beim Kundenbetrieb, § 7 S. 2 BetrVG, und beim Zeitarbeitsunternehmen, § 14 Abs. 1 AÜG i. V. m. § 7 S. 1 BetrVG)**

*Ziel: Aktives Wahlrecht für Zeitarbeitnehmer nur bei seinem Arbeitgeber, dem Zeitarbeitsunternehmen*

Zeitarbeitnehmer haben nach drei Monaten beim Kunden ein aktives Wahlrecht in diesem Betrieb, obwohl sie bereits bei ihrem Zeitarbeitsunternehmen, ihrem unmittelbaren Arbeitgeber, ein aktives und passives Wahlrecht bei Betriebsratswahlen haben. Das ist systemwidrig.

Grundsätzlich muss das Betriebsverfassungsgesetz für Zeitarbeitsunternehmen flexibler gestaltet werden. So sollten kürzere Fristen gelten bei der Einstellung, Versetzung etc.

## **2.6 Entwurf des Berufsausbildungs-Sicherungsgesetz (BerASiG): Keine gesetzliche Ausbildungsplatzabgabe**

*Ziel: Keine Umsetzung des Gesetzentwurfs des Berufsausbildungs-Sicherungsgesetzes (BerASiG) mit Ausbildungsplatzabgabe*

Der Entwurf des Berufsausbildungs-Sicherungsgesetzes (BerASiG) zur Ausbildungsplatzabgabe ist nicht weiter zu verfolgen. Die Abgabepflicht würde für Zeitarbeitsunternehmen eine ungerechtfertigte besondere und unzumutbare Härte bedeuten, da nicht nur die internen (Stamm-)Mitarbeiter der Zeitarbeitsunternehmen, sondern darüber hinaus auch die Zeitarbeitnehmer dieser Berechnung zugrunde gelegt werden sollen.

## **3. Forderung an die staatliche Arbeitsvermittlung**

### **Ausbau der Kooperation zwischen der staatlichen Arbeitsvermittlung und Zeitarbeitsunternehmen und privaten Arbeitsvermittlern**

*Ziel: Stärkung der Integration von Arbeitssuchenden durch verbesserte Kooperation zwischen der staatlichen Arbeitsvermittlung und Zeitarbeitsunternehmen und privaten Arbeitsvermittlern*

Zur notwendigen deutlichen Stärkung der Integration von Arbeitssuchenden sollte die staatliche Arbeitsvermittlung mit privaten Dritten, d. h. insbesondere mit Zeitarbeitsunternehmen und privaten Arbeitsvermittlern, enger zusammenarbeiten und das Vermittlungsgeschäft an diese übertragen.

\*\*\*