

Die Ausgestaltung eines „Fremdpersonaleinsatzgesetzes“ Hier: Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)



Weiterentwicklung
oder
Rolle rückwärts?



FLEXIBEL!

RA Werner Stolz (iGZ-Hauptgeschäftsführer)

- aktuell rund **3.000 Mitgliedsunternehmen** (mittelständisch geprägt, regional aufgestellt und zumeist inhabergeführt)
- iGZ-Sitz in **Münster** und Repräsentanz **Berlin**
- **Erster Branchentarif** mit DGB – Gewerkschaften seit April 2003
- **Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ)** mit Partnerverband BAP bei den Tarifverhandlungen
- **Branchenzuschlagstarife** (Metall+Elektro, Chemie, Kunststoff, Eisenbahn etc.) mit IG Metall, IG BCE, ver.di und EVG
- Vorreiter für innovative **Weiterentwicklung** der Personaldienstleistungsbranche



Die Zeitarbeitsbranche ist bereits stark gesetzlich und tariflich reguliert!

- Das Recht der Arbeitnehmerüberlassung ist **bereits** mehrfach reformiert worden.
- Es gibt einen hohen Grad der **Kontrolle (BA, Zoll, Medien, Politik etc.)**.
- Die Rechtsprechung hat wichtige AÜ-Zweifelsfragen weitgehend geklärt.
- Es gibt ein faires **tarifliches System** aus Grundvergütungen / Mindestlöhnen und Branchenzuschlägen. Dieser **Tarifprozess** war kompliziert, aber **erfolgreich** und wird getragen von der DGB-Tarifgemeinschaft und den Branchen-Verbänden (iGZ + BAP=VGZ). Die **Tarifanwendungen** in der Zeitarbeit wirken flächendeckend.
- Der **Koalitionsvertrag** respektiert in Sachen Zeitarbeit (noch) nicht den gefundenen Kompromiss der Sozialpartner.
- „**Vorübergehend**“ ist ein komplexes Branchen-Strukturmerkmal.
- Auch bei den **Einsatzunternehmen** gibt es weitgehende tarifliche Gestaltungen (z.B. TV LeiZ) oder Betriebsvereinbarungen mit Zeitarbeits-Vorgaben.

Gute Zeitarbeit – fairer Mindestlohn

Aktuell: **8,80 €**
für ungelernete Helfertätigkeiten
im Tarifgebiet West

Bereits vereinbarte weitere
Erhöhungsstufe:

ab 1.6.2016: 9,00 €



Gute Zeitarbeit – fairer Mindestlohn

Aktuell: **8,20 €**
für ungelernete Helfertätigkeiten
im Tarifgebiet Ost

Bereits vereinbarte weitere
Erhöhungsstufe:

ab 1.6.2016: 8,50 €





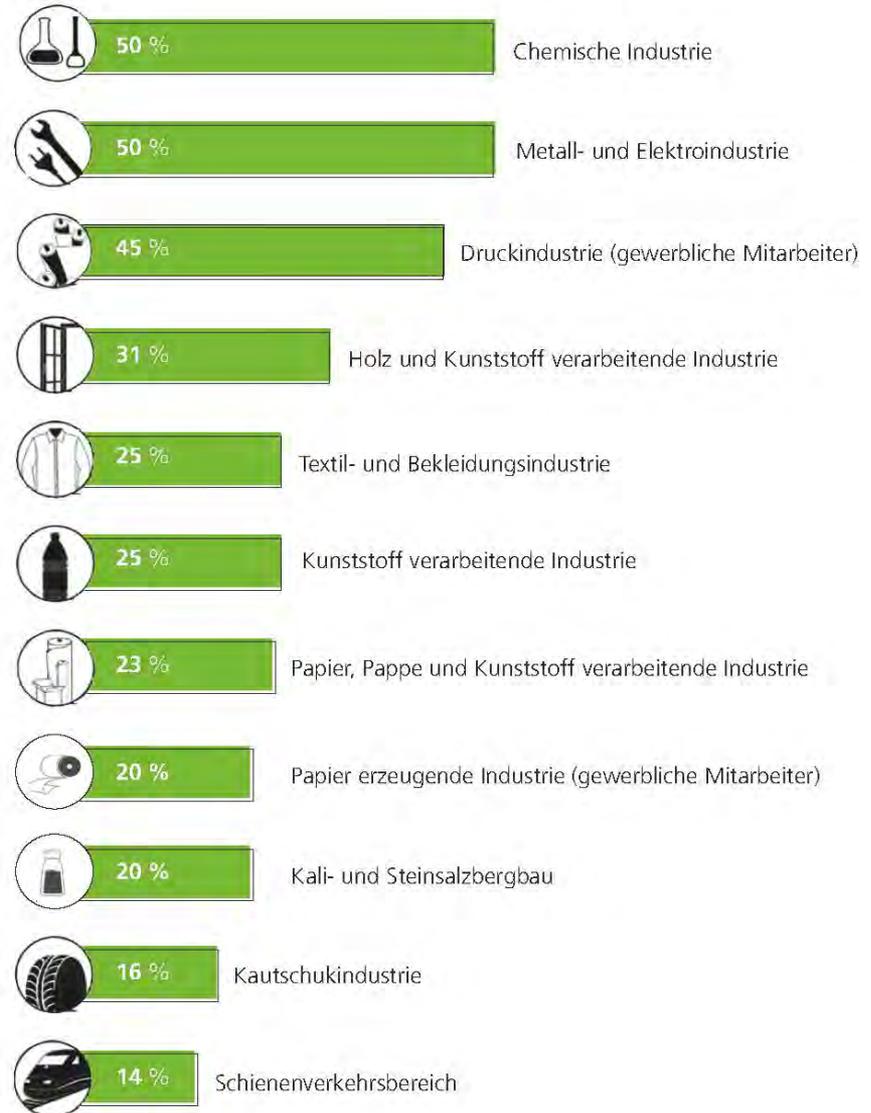
TARIF-ZONE

GLEICHBEHANDLUNG

In **elf Branchen** regeln Branchenzuschläge eine stufenweise Anpassung der Bezahlung von Zeitarbeitskräften und Stammbeslegschaft.

Das bedeutet:

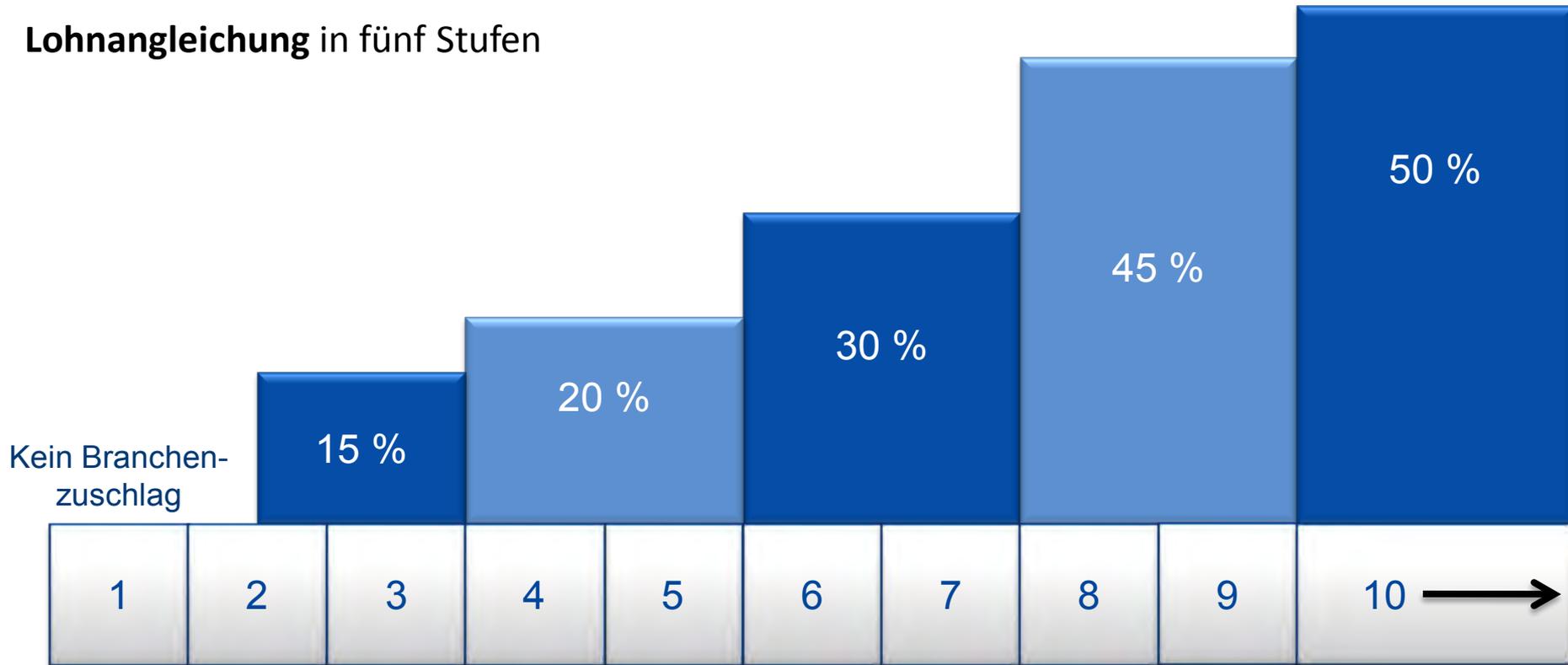
Schon jetzt gibt es in diesen Branchen ein tarifliches Equal Pay nach **neun Monaten!**



Branchenzuschlagstarif iGZ / IG Metall

Beispiel Metall- und Elektroindustrie

Lohnangleichung in fünf Stufen



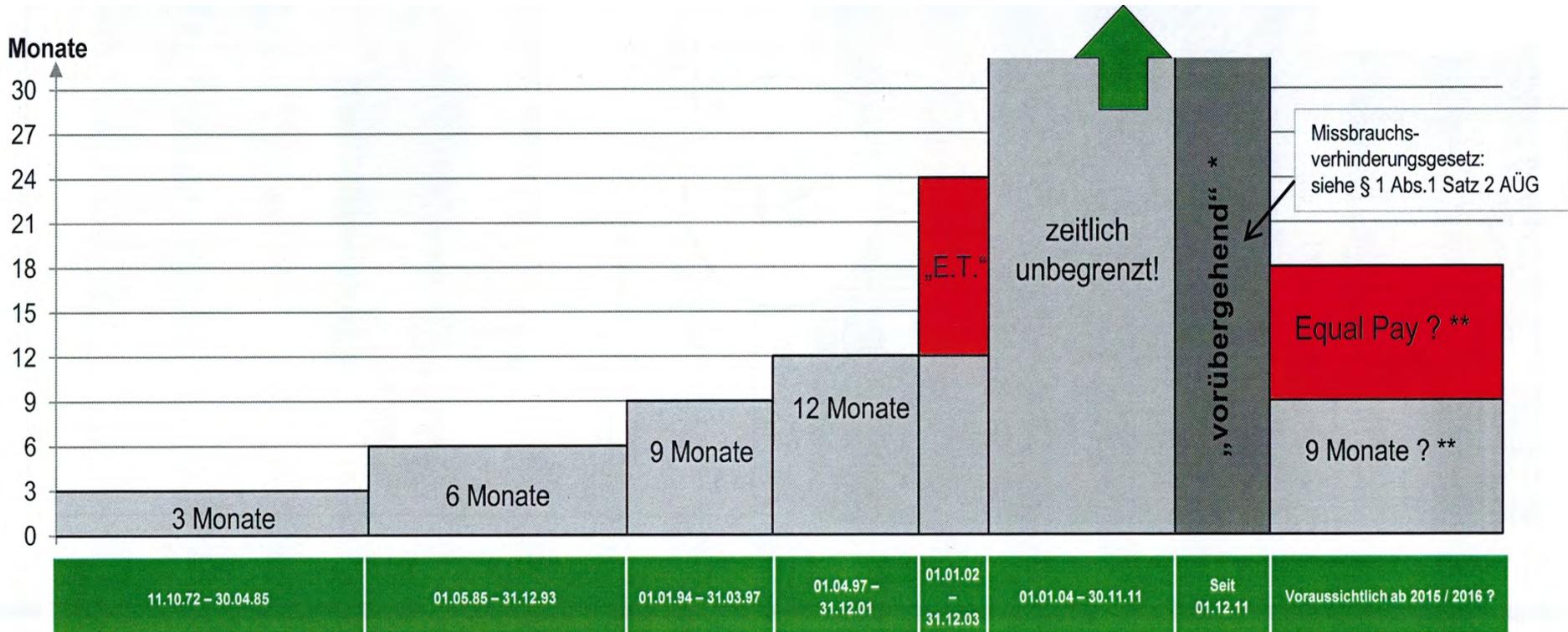
Einsatzdauer der Zeitarbeitskräfte in Monaten

- **Equal Pay** branchenübergreifend nach 9 Monaten
- maximale **Überlassungsdauer** 18 Monate (Tariföffnung/Betriebsvereinbarungen)
- kein Einsatz von Zeitarbeitnehmern als **Streikbrecher**
- **betriebsverfassungsrechtliche Schwellenwerten bei Zeitarbeit** berücksichtigen

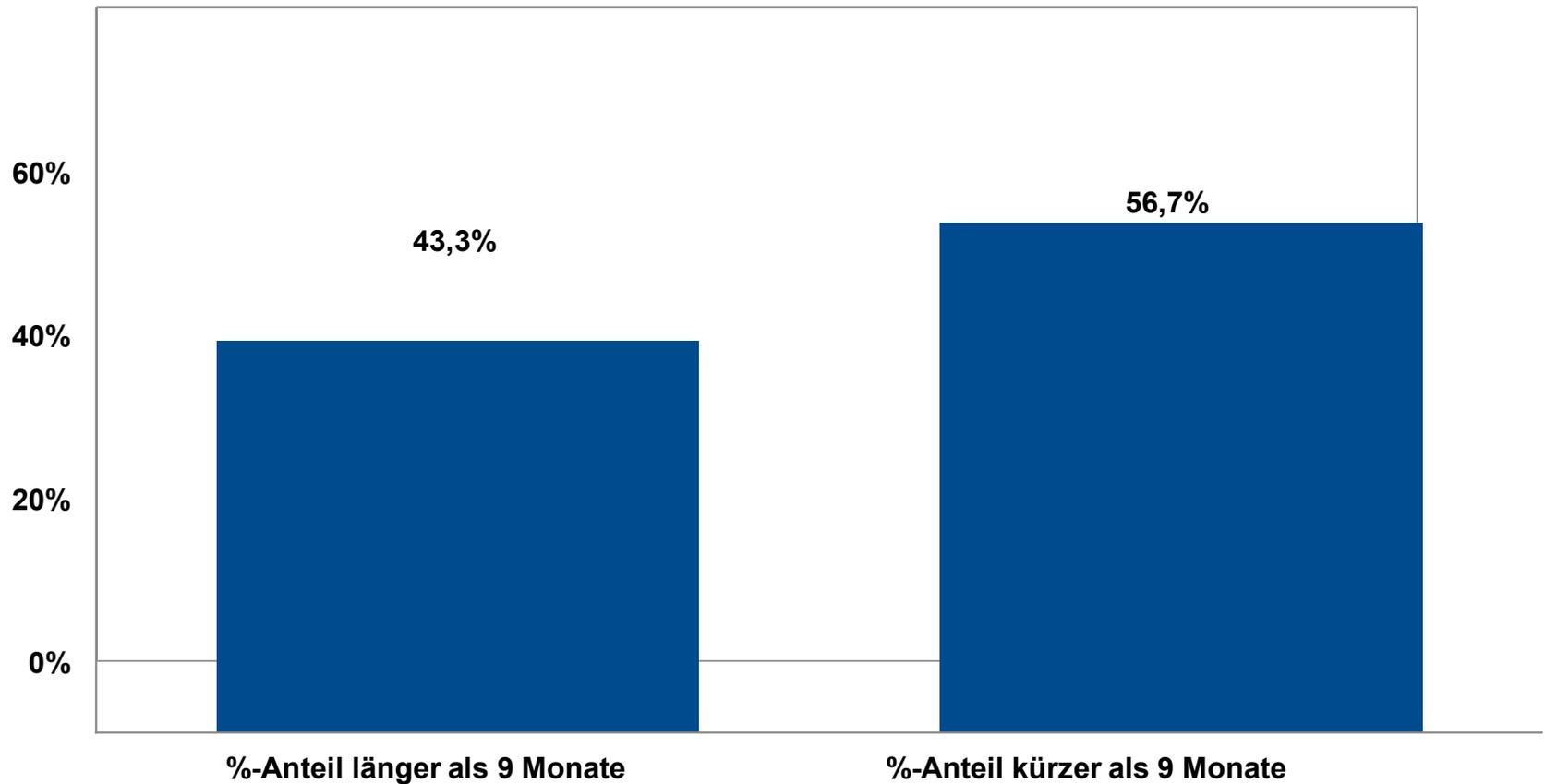
Koalitionsvereinbarung CDU/CSU - SPD



Weiterentwicklung oder Rolle rückwärts?



Durchschnittlicher %-Anteil von ZAN, die Ende Dezember 2014 länger bzw. kürzer als 9 Monate im Kundeneinsatz waren



Zeitarbeit – Vergütung

Auszug Koalitionsvertrag (S. 69):

*Die Koalitionspartner sind sich darüber einig, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter künftig spätestens nach **neun** Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden.*

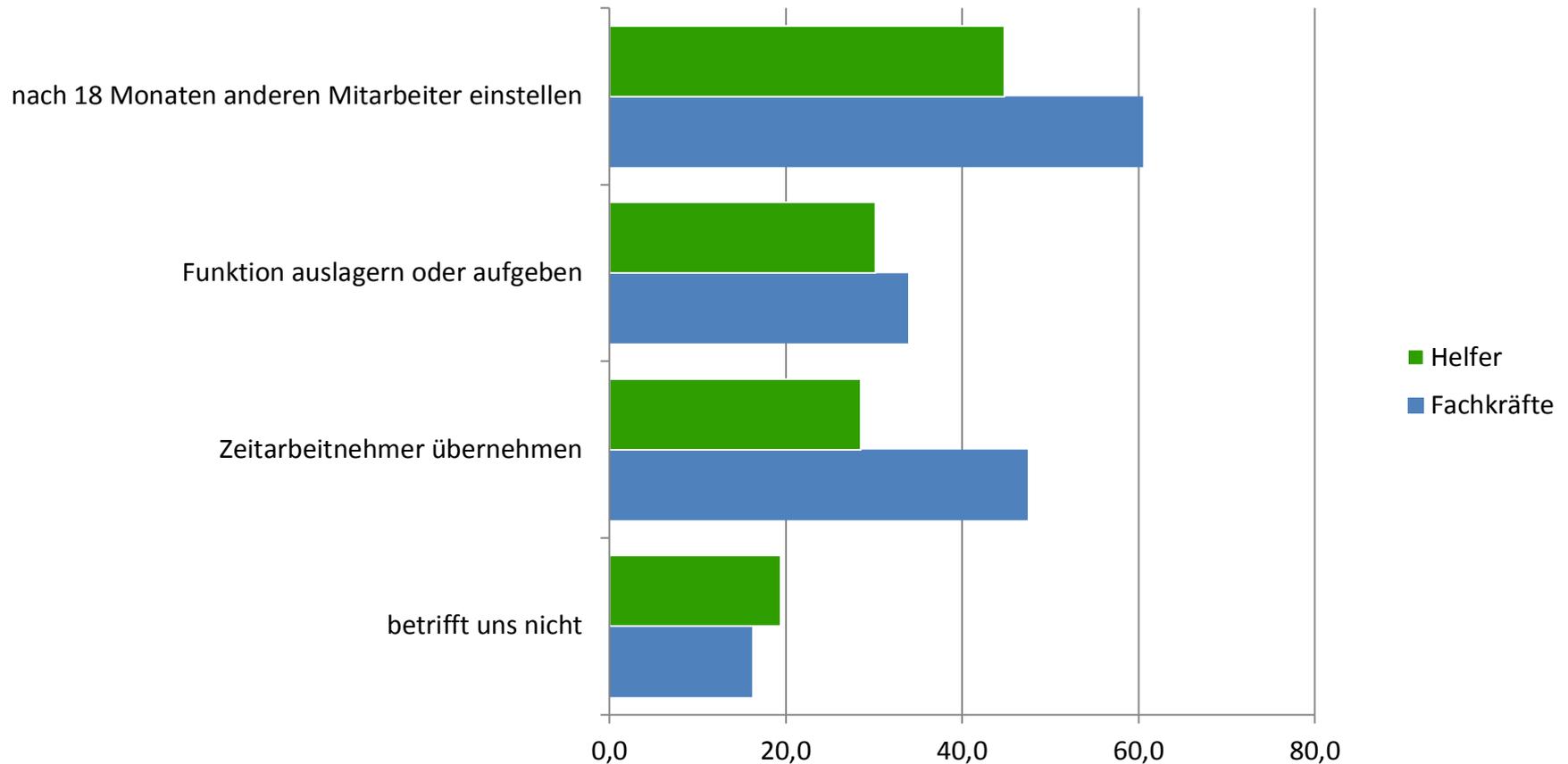
iGZ-Position:

- Gleichstellungs-Zielsetzung des Koalitionsvertrags ist bei den bereits abgeschlossenen elf Branchenzuschlagstarifverträgen in der Zeitarbeit gewährleistet.
- Kein Eingriff in die Tarifautonomie
- Sonderkündigungsrecht der BZ-TV bei wesentlichen AÜG-Änderungen zum Lohn
- Entgeltgleichheit darf sich nur auf den tariflichen Lohn oder auf den tatsächlichen Lohn des vergleichbaren Arbeitnehmers beziehen (kein „equal treatment“).
- BZ-Auffangtarifvertrag für alle noch nicht geregelten Branchen?
(Tariföffnungsklausel)



Koalitions-Würfelspiel bei **Höchstüberlassungsdauer**: $12 \text{ zu } 24 = 18!$

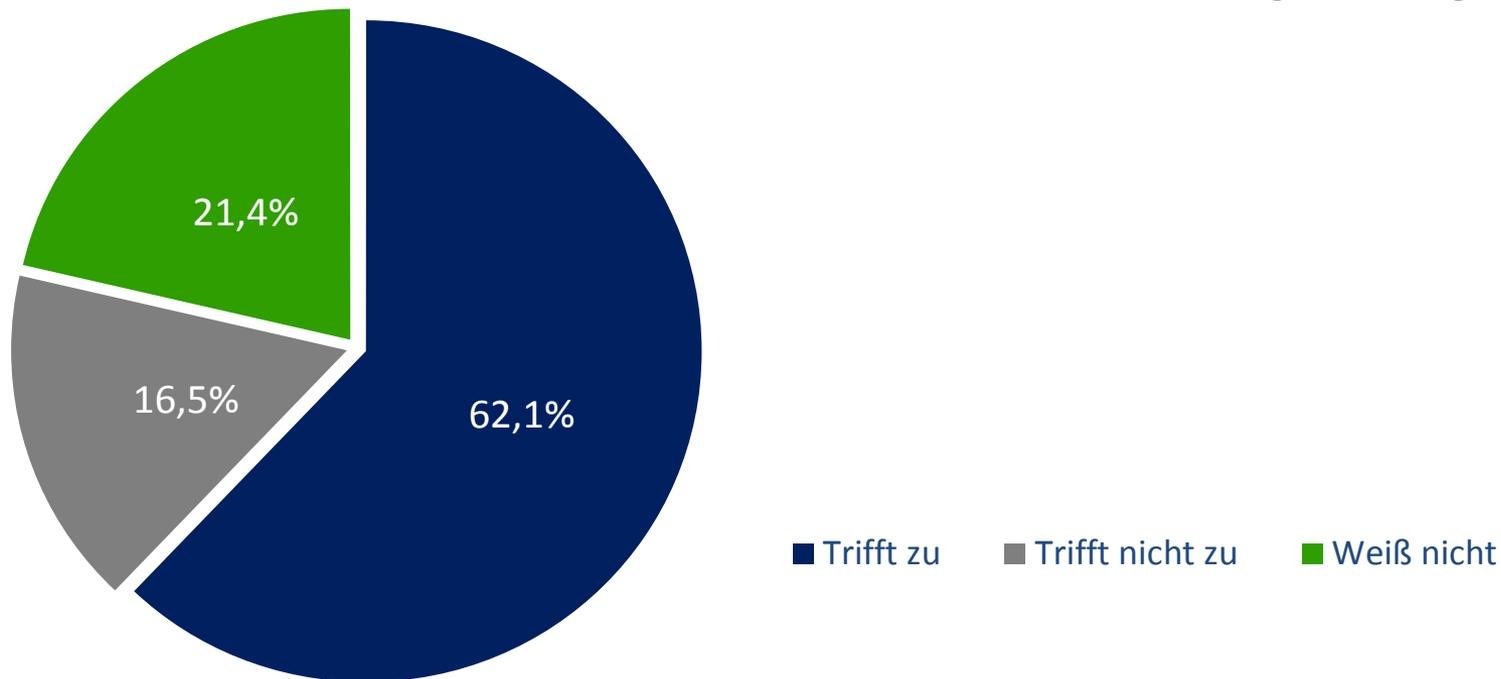
Was machen Kundenunternehmen, wenn betriebliche Funktionen künftig nur noch **für 18 Monate mit Zeitarbeitnehmern** besetzt werden könnten?
(Mehrfachnennungen in Prozent)



Quelle: IW-Personalpanel 2014; mit Beschäftigtenzahl gewichteter Anteil der Unternehmen

62% der Zeitarbeitskräfte befürchten finanzielle Einbußen bei einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten!

Ich hätte finanzielle Nachteile, da bei jedem Einsatzwechsel die erreichten hohen Branchenzuschlagsstufen wegfallen.



Einschätzung von Zeitarbeitnehmern zur geplanten Einführung einer gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer

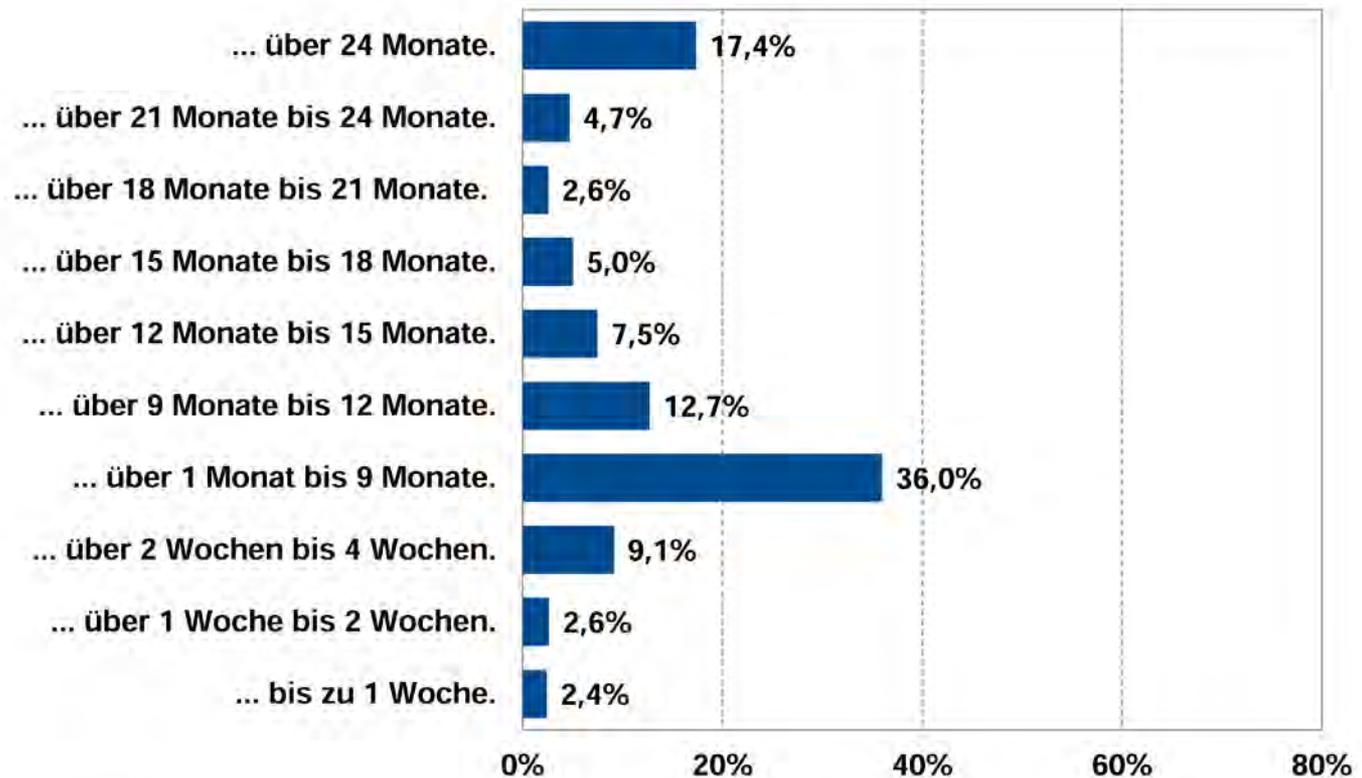


© DEKRA Arbeit Gruppe

■ Finden ich sinnvoll (294) ■ Finden ich nicht sinnvoll (804) ■ Weiss nicht (300)

Anonym durchgeführte **Umfrage der DEKRA Arbeit Gruppe** bei bundesweit rund **1.400 ihrer Zeitarbeitnehmer** zwischen 18 und 65 Jahren. **(Mai 2015).**

Durchschnittliche Einsatzdauer im Kundenunternehmen (Stichtag 31.03.2014)



Quelle: Soziale Innovation GmbH



Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit 2000 bis 2011

Anteile der Beschäftigungsverhältnisse in Prozent



Jahr*	Dauerklassen in Monaten						
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-18	über 18	über 9
2000	52,2	17,9	8,3	5,9	7,1	8,6	21,6
2001	53,0	18,0	8,3	6,3	5,5	8,9	20,7
2002	53,1	17,3	7,6	6,3	5,7	10,0	22,0
2003	51,0	18,1	8,7	5,9	5,3	11,0	22,2
2004	51,5	16,9	8,8	5,7	5,1	12,0	22,8
2005	52,3	15,7	8,0	5,2	5,4	13,5	24,0
2006	48,4	16,0	8,6	5,8	7,1	14,2	27,1
2007	47,8	16,4	8,4	6,0	8,5	12,8	27,3
2008	51,0	18,3	9,5	6,1	5,7	9,5	21,2
2009	51,2	15,2	8,2	5,8	6,3	13,2	25,4
2010	47,4	16,1	9,0	6,7	7,0	13,8	27,6
2011	47,1	16,8	9,1	6,4	n. v.	n. v.	27,0

2000: 21,6 Prozent
der neuen
Zeitarbeitsjobs
länger als 9 Monate

2010: 27,6 Prozent
länger als 9 Monate

Quelle:
Haller/Jahn, IAB 13/2014

Zeitarbeit – Überlassungsdauer

Auszug Koalitionsvertrag (S. 69):

Wir präzisieren im AÜG die Maßgabe, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher vorübergehend erfolgt, indem wir eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festlegen. Durch einen Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche oder auf Grund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung können unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Stammbeschaften abweichende Lösungen vereinbart werden.

Wir entwickeln die statistische Berichterstattung zur Arbeitnehmerüberlassung bedarfsgerecht fort.

iGZ-Position:

- 18-Monatsfrist **willkürlich** (Job-Aktiv-Gesetz; Teilzeit-/BefrG; Pflege-/Elternzeit; Krankheitsvertretung; Projektlaufzeiten usw.)
- Berechtigte Ausnahmen müssen auch durch **ZA-Branchentarifregelungen** möglich sein
- Bei Überlassung ist auf **Zeitarbeitnehmer** abzustellen (personenbezogene Betrachtung, nicht Einsatz oder Arbeitsplatz im Einsatzbetrieb)
- Verpflichtung des Gesetzgebers (EU-RL ZA, BAG-Rechtsprechung), das Merkmal „vorübergehend“ im AÜG neu zu definieren bzw. zu sanktionieren?

- ▶ **Mehr Vertrauen der Bundesregierung** in die Leistungsfähigkeit der **Tarifautonomie**. Arbeitsmarktchancen durch Jobmotor Zeitarbeit erhalten.
- ▶ Die Tarifvertragspartner und Betriebsparteien haben ihre Fähigkeit unter Beweis gestellt, im Wege der **Selbstregulierung sachgerechte, faire Branchenregelungen** in der Zeitarbeit zu finden.
- ▶ Bemerkenswert: Selbst die sehr restriktiven EU-Länder kennen **keine pauschalen Höchstgrenzen** bei der Überlassungshöchstdauer.
- ▶ Angesichts der **sichergestellten Gleichbehandlung** (tariflich und/oder gesetzlich) ist eine zusätzliche strenge absolute Obergrenze bei der maximalen Überlassungsdauer rechtspolitisch verfehlt (nur Nachteile für alle Beteiligten!)
- ▶ Wir brauchen endlich ein **planungssicheres Leitbild** „Guter Zeitarbeit“, dass nicht von jeder neuen Bundesregierung wieder durch einen Zick-Zack-Kurs in Frage gestellt wird!

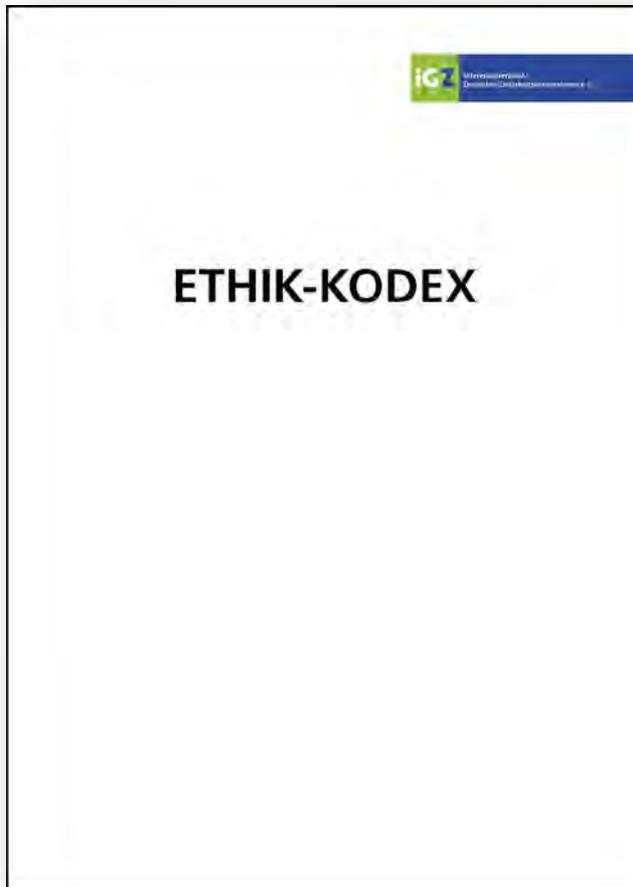
Arbeitnehmerüberlassung neu:

1. Branchenbezeichnung: „**Zeitarbeit**“ statt Leiharbeit
2. Keine **BZ-Tarifzensur** bzw. Integration von Tariföffnungsklauseln
3. Aufhebung des sektoralen Verbotes der Zeitarbeit im **Bauhauptgewerbe**
4. **Kurzarbeitergeld** auch für Zeitarbeitsbranche wieder ermöglichen
5. Aufhebung Beschäftigungsverbot für **Nicht-EU-Ausländer** (§ 40 AufenthG)



FAIR!

Gute Zeitarbeit hat einen Ethik-Kodex.



Bischof Prof. Wolfgang Huber
lobte iGZ-Ethik-Kodex auf Bundestagung

Was tun, wenn doch mal was schief läuft?

Kontakt- und Schlichtungsstelle des iGZ



**Prof. Franz Josef
Düwell**
Vorsitzender Richter
beim BAG a.D.



Holger Dahl
Roland Lukas
Konfliktlösungen



Torsten Oelmann
Beratungsagentur
Personalmanagement



iGZ-Leitbild **“Gute Zeitarbeit”**

Wir haben einen **Ethik-Kodex**
für gerechte Behandlung verabschiedet.

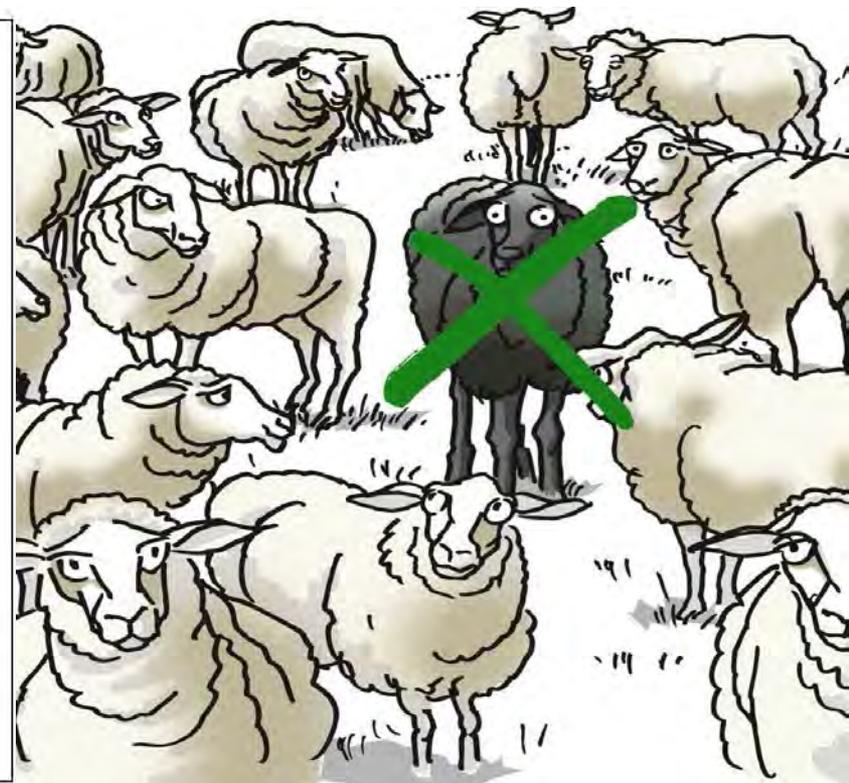
Wir haben ein **Tarifwerk**
für faire Löhne geschaffen.

Wir haben eine **Kontakt- und Schlichtungsstelle**
als Hilfe für Zeitarbeitnehmer eingerichtet.

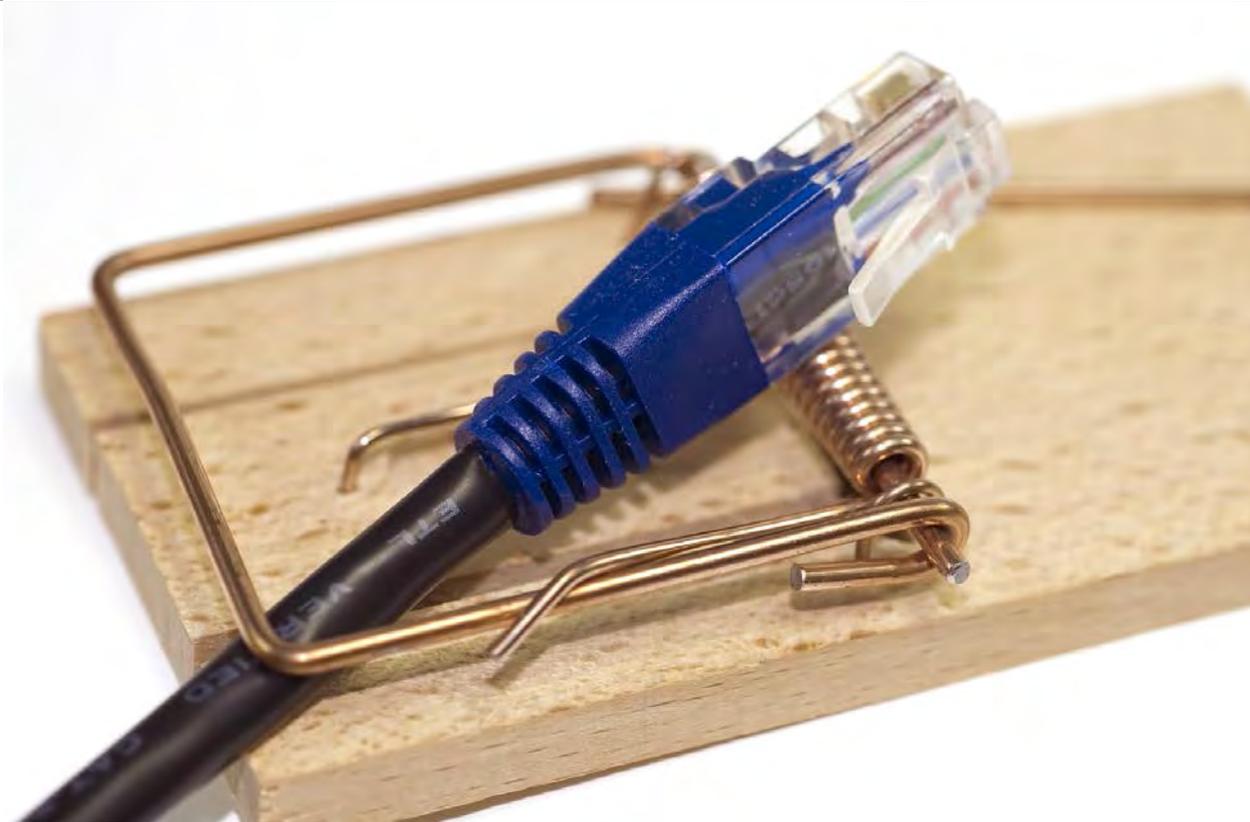
Wir fördern **Qualifikationen und Weiterbildung**
für bessere Chancen in der Arbeitswelt.

Gute Zeitarbeit stellt die **Bedürfnisse von Mitarbeitern und Kunden**
in den Mittelpunkt. Sie erreicht eine größere **Akzeptanz bei der**
Stammebelegschaft und erhält so den **Betriebsfrieden**. Damit sichern sich
Unternehmen qualifiziertes und motiviertes Personal, wann sie es brauchen,
wo sie es brauchen.

DAS IST GUT!

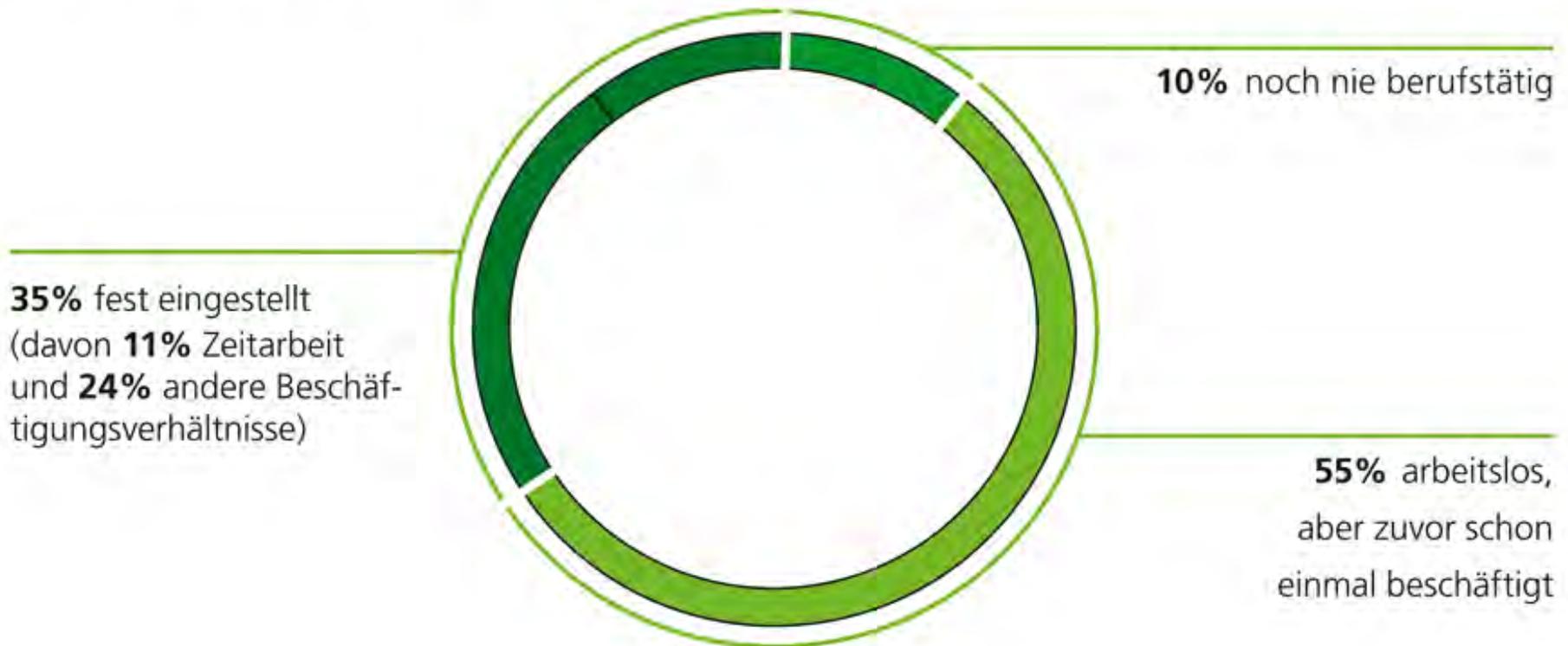


Zeitarbeit: Drehtür, Falle oder Brücke?

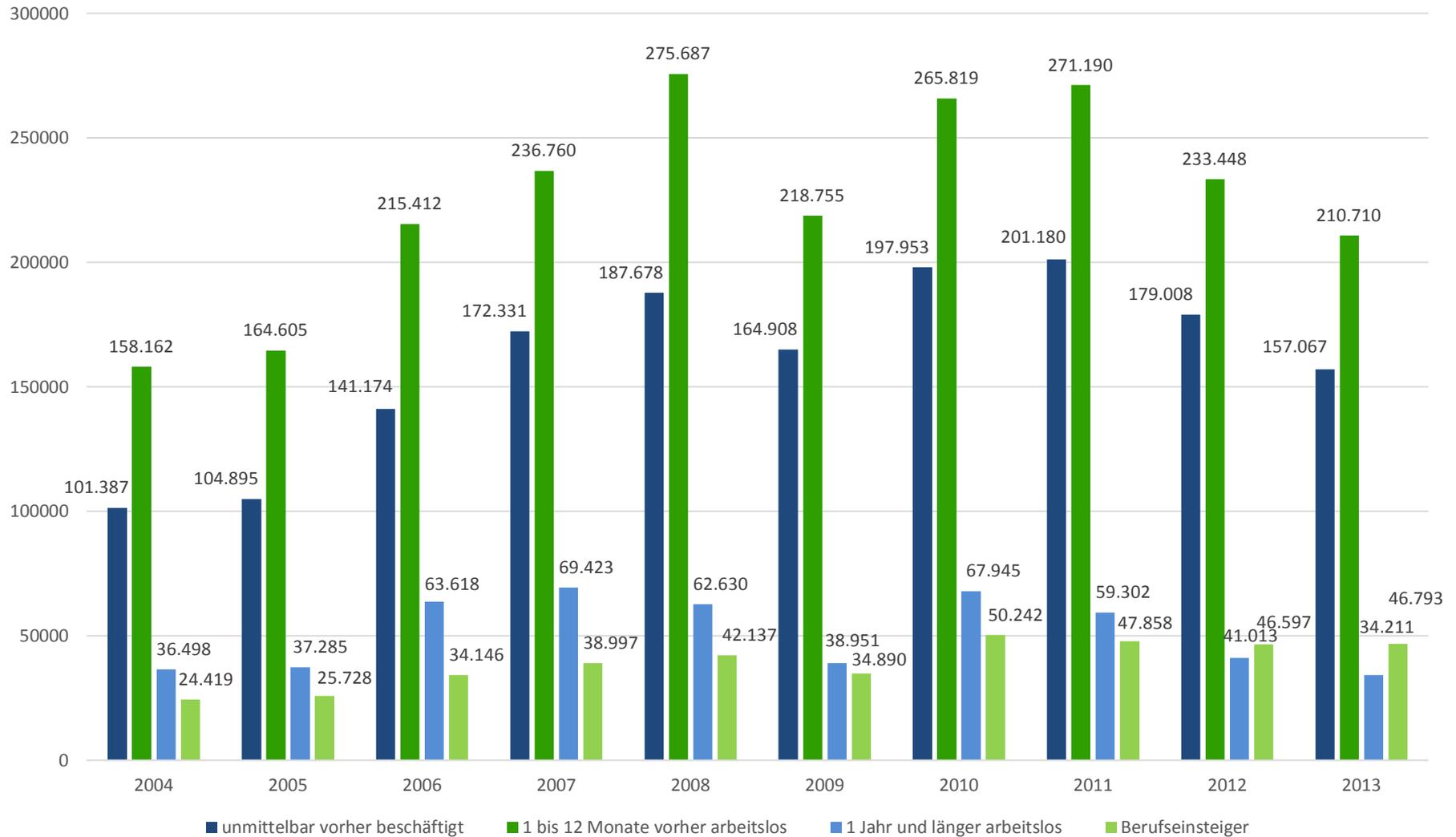


Welche Funktion erfüllt Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt?

Vor ihrer Tätigkeit beim Zeitarbeitsunternehmen waren ...



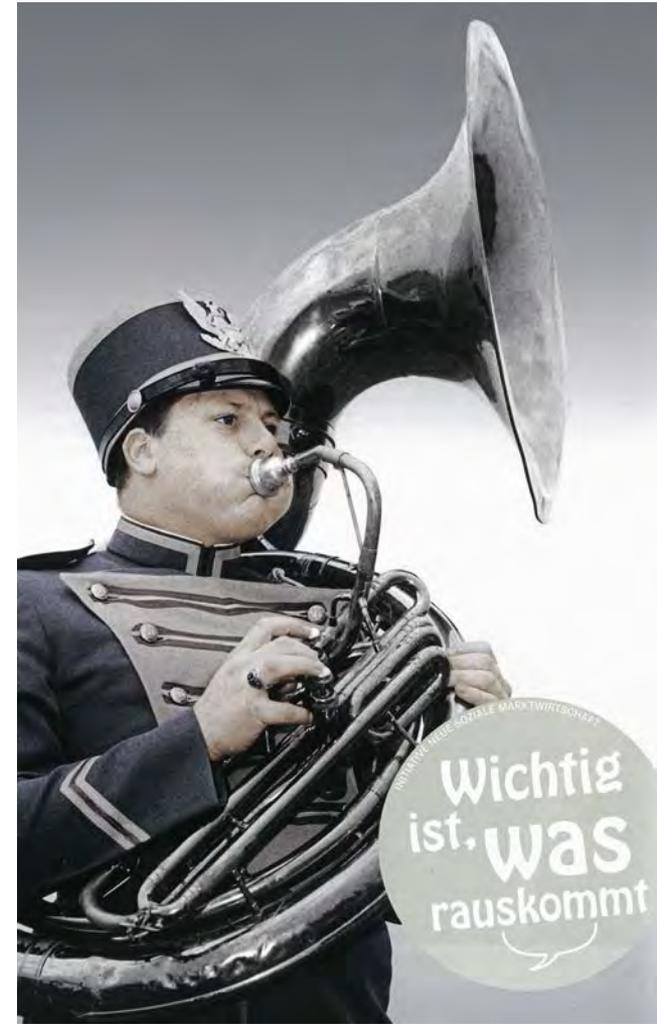
Zugang Zeitarbeitnehmer nach Art der vorangegangenen Beschäftigung



An Sozialpartner der Branche:



An Gesetzgeber:





VITAMIN Z®

**Zeitarbeit –
Vitamin für Wirtschaft
und Arbeitsmarkt**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!
