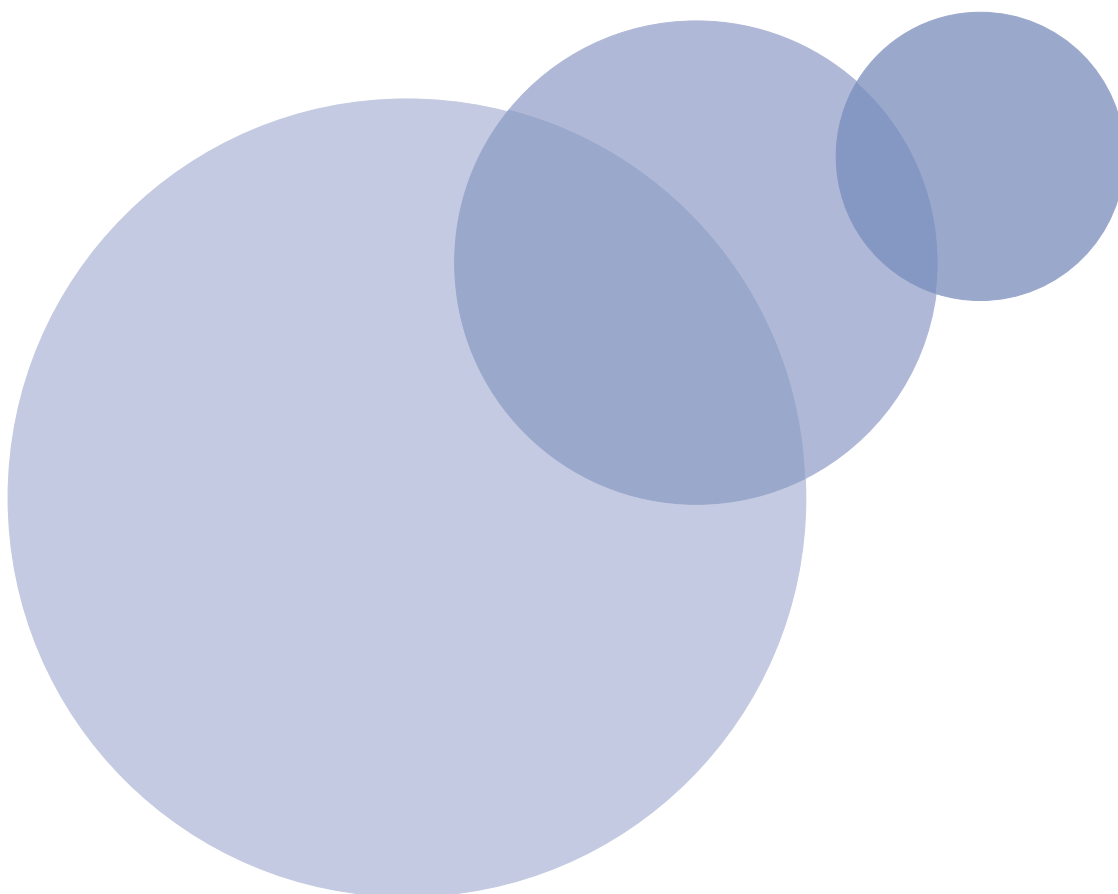


Zeitarbeit am Scheideweg

Die Folgen der rechtlichen Neuregelungen
in der Zeitarbeit

Ergebnisse einer
DIHK-Unternehmensbefragung
Frühjahr 2003

Standortpolitik



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Herausgeber

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin| Brüssel

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

Internet: www.dihk.de

Redaktion

Dr. Achim Dercks, Dr. Oliver Heikaus

Stand

Juni 2003

Inhaltsverzeichnis	Seite
Zusammenfassung	2
I. Neue Auflagen für die Zeitarbeitsbranche	4
II. Weniger Nachfrage der Zeitarbeitskunden	5
II.1. Kaum Spielraum für Preissteigerungen	5
II.2. Auskunftsbereitschaft gering	7
II.3. Betriebliche Alternativen	10
III. Rechtliche Nachbesserungen notwendig	13
Fragebogen	14
DIHK-Veröffentlichungen zum Arbeitsmarkt	15

Die Folgen der rechtlichen Neuregelungen in der Zeitarbeit

Ergebnisse einer DIHK-Umfrage und Schlussfolgerungen

Ergebnisse in Kurzform:

- Ab 1. Januar 2004 müssen Zeitarbeitsfirmen ihre Beschäftigten im Hinblick auf Entgelt und sonstige Arbeitsbedingungen vergleichbaren Stammmitarbeitern des Entleihbetriebs grundsätzlich gleich stellen (sogenanntes „**equal treatment**“). Abweichungen sind in der Regel nur zulässig, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richtet. Damit unterliegt die Zeitarbeitsbranche künftig de facto einer Art Lohndiktat, und es ist mit einer spürbaren Verteuerung der Dienstleistung Zeitarbeit zu rechnen.
- Die Tarifverträge, die in der Zeitarbeitsbranche nach Abschluss der Befragung ausgehandelt wurden, können Zeitarbeit je nach Qualifikation des Zeitarbeitnehmers um bis zu 20 Prozent teurer werden lassen. Bei einer derartigen Preissteigerung wäre diese Dienstleistung für **95 Prozent der entleihenden Unternehmen** nach der vorliegenden DIHK-Umfrage betriebswirtschaftlich **nicht mehr attraktiv**. 38 Prozent der Betriebe würden aber – im Gegenzug zu den rechtlichen Erleichterungen der Zeitarbeit – Kostensteigerungen bis zu 10 Prozent noch als tragbar erachten.
- Vor allem angesichts der derzeitigen konjunkturellen Lage sehen die Unternehmen keinen Spielraum, höhere Kosten im Bereich der Zeitarbeit an die eigenen Kunden weiterzugeben. Damit sind unter den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen ein **Rückgang der Nachfrage nach Zeitarbeitsdienstleistungen** und somit ein Beschäftigungsabbau in der Branche vorprogrammiert.
- Die neuen **Auskunftspflichten** der nachfragenden Wirtschaft, die das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorsieht, führen insbesondere auf Seiten kleiner Unternehmen zu großer **Verunsicherung**. 78 Prozent der Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern geben an, dass sie dem Zeitarbeitsunternehmen keine Auskünfte über Entgelt und wesentliche Arbeitsbedingungen ihrer Stammelegschaft erteilen möchten. Die diesbe-

züglichen Auskunftsansprüche der einzelnen Zeitarbeitnehmer stoßen bei den Unternehmen auf noch größeres Misstrauen.

- Als **Alternative** zur Zeitarbeit will ein Großteil der Unternehmen (79 Prozent) auf **Überstunden** setzen. Gerade kleine Unternehmen befürchten vielfach, **Aufträge ablehnen zu müssen** (insgesamt 23 Prozent). Auch vor diesem Hintergrund kann die Einführung von equal treatment als mittelstandsfeindlich bezeichnet werden. Dieses Umfrageergebnis unterstreicht zudem die Befürchtung, dass die gesetzlichen Neuregelungen im Ergebnis zu weniger – und nicht wie politisch beabsichtigt zu mehr – Jobs führen werden.
- Auch begünstigen die Neuregelungen in der Zeitarbeit weitere **Produktionsverlagerungen** deutscher Unternehmen ins **Ausland**. Diese Alternative ziehen immerhin 27 Prozent der Unternehmen ernsthaft in Betracht.

DIHK-Schlussfolgerungen:

- Sofern die Politik nicht die Kraft findet, auf das sogenannte **equal treatment** vollständig zu **verzichten**, wäre es zumindest schon aus beschäftigungspolitischen Gründen erforderlich, in stärkerem Ausmaß **Abweichungen** von diesem Grundsatz zuzulassen.
- Der Zeitraum, in dem equal treatment noch nicht gilt, sollte auf eine Beschäftigungsdauer **von mindestens sechs Monaten** ausgeweitet werden und für alle – nicht nur für die vormals arbeitslosen – Zeitarbeitnehmer gelten.
- Damit Zeitarbeit auch für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv und nutzbar bleibt, sollte equal treatment generell nur in Betrieben **mit mehr als 50 Beschäftigten** zur Anwendung kommen.

- Gefordert sind aber auch die **Tarifparteien** in der Zeitarbeitsbranche: Nur maßvolle und ökonomisch weitsichtige Abschlüsse eröffnen die Chance, dass das flexible und beschäftigungspolitisch erfolgreiche Instrument der Zeitarbeit auch in Zukunft genutzt und neue Beschäftigung geschaffen wird.
- Ebenfalls unabdingbar ist eine **verantwortungsvolle Umsetzung** jedes zur Anwendung kommenden Vertragswerks. Durch eine angemessene Eingruppierung der Zeitarbeitnehmer in die im Tarifvertrag ausgewiesenen Qualifikations- und Entgeltgruppen können die Kostensteigerungen in der Zeitarbeit in Grenzen gehalten werden.

I. NEUE AUFLAGEN FÜR DIE ZEITARBEITSBRANCHE

Teures equal treatment

Mit der Umsetzung der Hartz-Gesetze wurde im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gegen den Widerstand der Wirtschaft der Grundsatz des sogenannten „equal treatment“ eingeführt. Danach müssen ab 1. Januar 2004 Zeitarbeitsfirmen grundsätzlich dafür sorgen, dass ihre Leiharbeiter im Hinblick auf Entgelt und sonstige Arbeitsbedingungen genauso gestellt werden wie vergleichbare Stammmitarbeiter des Ausleihbetriebs. Im Gegenzug entfallen frühere rechtliche Beschränkungen der Zeitarbeitsbranche wie das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot sowie die Beschränkung der Überlassungsdauer.

Lediglich für vormals arbeitslose Zeitarbeitnehmer in den ersten sechs Wochen ihrer Beschäftigung ist die Anwendung des equal-treatment-Grundsatzes nicht bindend vorgeschrieben. Ansonsten sind Abweichungen nur zulässig, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts und die sonstigen Arbeitsbedingungen nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten. Damit unterliegt die Zeitarbeitsbranche künftig de facto einer Art Lohndiktat.

Denn die Tarifverhandlungen in der Zeitarbeitsbranche zeichnen sich aufgrund von equal treatment durch die nahezu paradoxe Situation aus, dass im Falle einer Nicht-Einigung der Tarifvertragsparteien definitiv der Lohn des Unternehmens gilt, das Zeitarbeit nachfragt – mit allen bürokratischen Lasten einer derartigen Orientierung an wechselnden Entleihbetrieben. In einer solchen Situation können Tarifverhandlungen bestenfalls die Kosten der andernfalls geltenden equal-treatment-Regelung reduzieren; eine deutliche Verteuerung der Zeitarbeit gegenüber der Ausgangssituation vor Inkrafttreten des Gesetzes ist unter diesen Rahmenbedingungen jedoch in jedem Fall zu erwarten.

So sind die Tarifverträge, auf die sich die Tarifvertragsparteien nach Abschluss der Befragung geeinigt haben, zwar vorteilhafter, als wenn die Zeitarbeitsfirmen für equal treatment sorgen müssten.¹ Dennoch wird sich Zeitarbeit im Vergleich zur jetzigen Situation verteuern – in den unteren Qualifikationsgruppen um bis zu 20 Prozent.

Sofern sich Zeitarbeitsunternehmen zur Vermeidung von equal treatment einem Tarifvertrag unterordnen, müssen sie die Verträge der bereits beschäftigten Zeitarbeitnehmer anpassen. Hierzu ist das Einverständnis der Beschäftigten erforderlich. Sofern diese die Zustimmung verweigern, kann equal treatment zu betriebsinternen Konflikten und letztlich sogar zu rechtlichen Auseinandersetzungen führen.

Verunsichernde Auskunftspflichten

Darüber hinaus sind die Entleihbetriebe künftig laut Gesetz dazu verpflichtet, den Verleiher über die wesentlichen Arbeitsbedingungen ihrer Stammbeslegschaft einschließlich des Arbeitsentgelts in Kenntnis zu setzen. Der Leiharbeiter hat ebenfalls einen diesbezüglichen gesetzlichen Auskunftsanspruch gegen den Entleiher. Die drohenden Folgen dieser Auskunftspflichten sind höhere Kosten und Unsicherheit auf Seiten der Zeitarbeit nachfragenden Unternehmen.

Umfrage bei 2.300 Unternehmen

Der DIHK hat unter Beteiligung von 31 Industrie- und Handelskammern eine Umfrage bei rund 2.300 Unternehmen – alle Kunden von Zeitarbeitsfirmen – durchgeführt. Ziel war es, Aufschluss über die künftige Nachfrage nach Zeitarbeitsdienstleistungen vor dem Hintergrund der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zu erhalten. Die Umfrageresultate zeigen, dass mit einem Rückgang der

¹ Neben dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) hat auch der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) nach Abschluss der Befragung einen Tarifvertrag mit dem DGB geschlossen. Der IGZ ist nach dem BZA der zweite größere Zeitarbeitsverband und vor allem bei mittelständischen Firmen verankert.

Nachfrage nach Zeitarbeitsdienstleistungen und einem spürbaren Beschäftigungsabbau gerechnet werden muss.

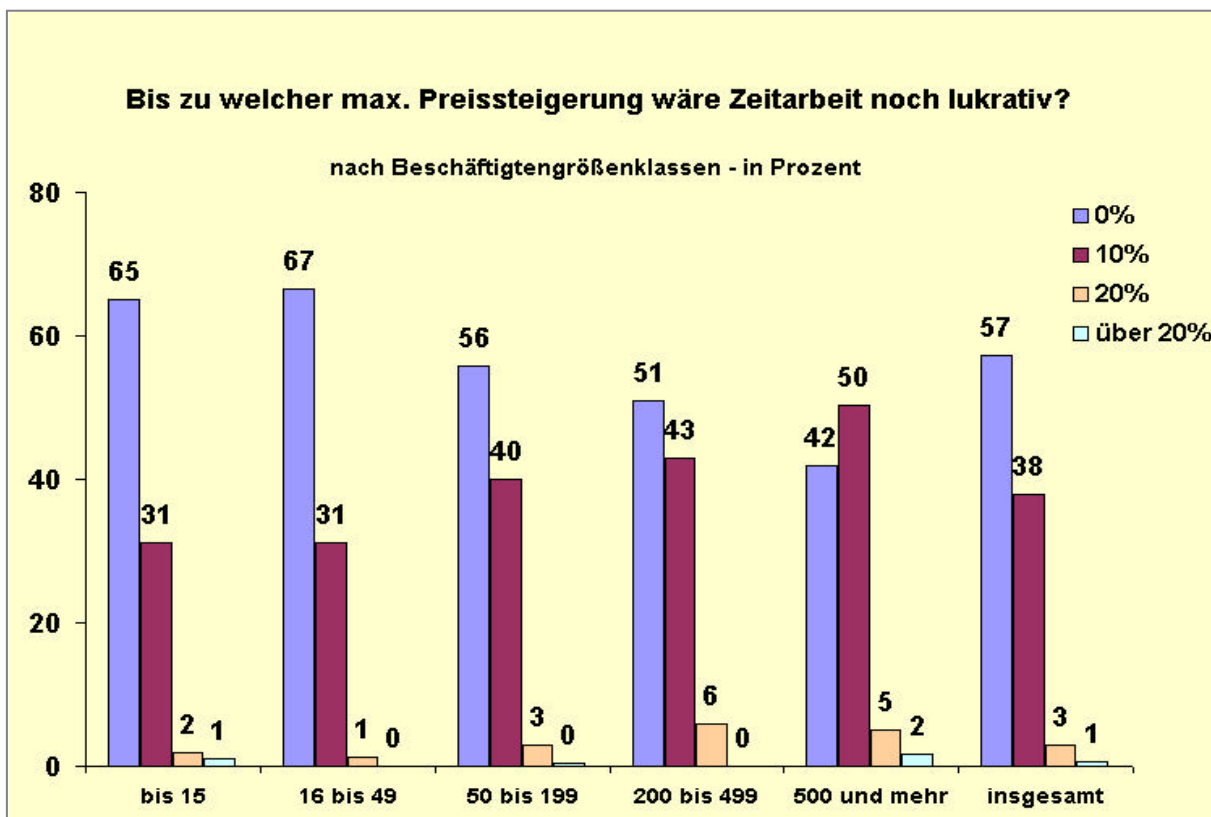
Die Unternehmensantworten kommen nach Wirtschaftsbereichen aus dem produzierenden Gewerbe (50 Prozent), den Dienstleistungsbranchen (22 Prozent), dem Handel (7 Prozent) und dem Bereich des Zeitarbeit nachfragenden Handwerks (21 Prozent).

Die Untergliederung nach Größenklassen weist

II. WENIGER NACHFRAGE DER ZEITARBEITSKUNDEN

1. Kaum Spielraum für Preissteigerungen

Trotz der rechtlichen Erleichterungen bei der Nutzung der Dienstleistung Zeitarbeit sind aus Sicht der nachfragenden Unternehmen Preiserhöhungen kaum hinnehmbar. Für 57 Prozent aller Unternehmen wäre Zeitarbeit schon bei einer marginalen Verteuerung nicht mehr lukrativ – obwohl zum



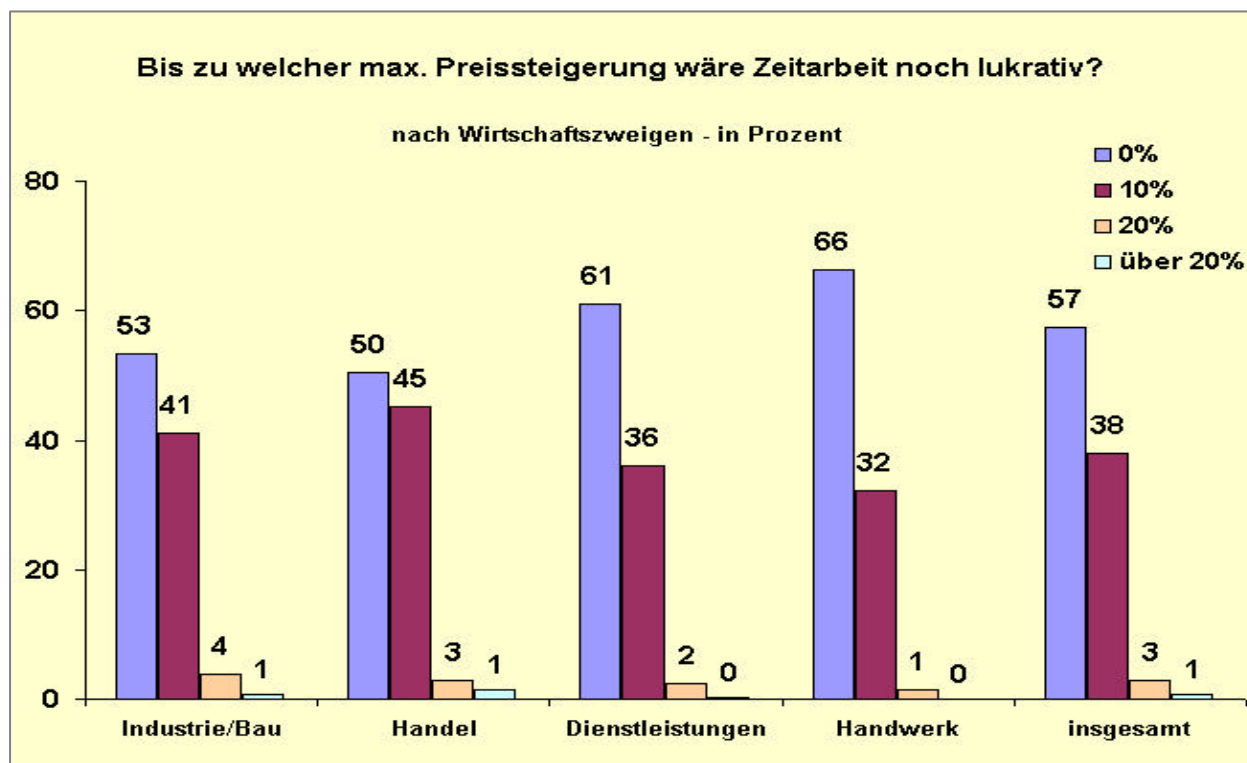
20 Prozent kleine Unternehmen (bis 15 Beschäftigte), 23 Prozent Unternehmen mit 16 bis maximal 49 Beschäftigten, 29 Prozent mittlere Unternehmen (50 bis 199 Beschäftigte), 14 Prozent mittelgroße (200 bis 499 Beschäftigte) und 14 Prozent große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten aus.

Beispiel das Wiedereinstellungs- und das Synchronisationsverbot wegfallen werden. Diese Einschätzung ist auch ein Indiz dafür, dass viele Unternehmen aufgrund der aktuellen konjunkturellen Flaute bereits „am Limit“ agieren und damit jede weitere Kostensteigerung untragbar wäre.

Für 38 Prozent aller Unternehmen dürfte sich die Zeitarbeit angesichts der gleichzeitigen deregulierenden Erleichterungen um maximal zehn Prozent verteuern, um dennoch betriebswirtschaftlich interessant zu bleiben. Nur für drei Prozent der Unternehmen würde sich hingegen die Inan-

spruchnahme der Zeitarbeit bei einer Verteuerung von bis zu 20 Prozent noch lohnen. Nahezu kein Unternehmen würde Zeitarbeit nach einer Verteuerung von über 20 Prozent noch für betriebswirtschaftlich rentabel halten.

großen Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern ähnlich geringe Spielräume. Für 50 Prozent dieser großen Unternehmen bliebe Zeitarbeit auch nach einer bis zu zehnpromzentigen Verteuerung noch betriebswirtschaftlich lohnend. Diese Einschätzung



Der künftige Preis von Zeitarbeitdienstleistungen hängt vom zugrundeliegenden Tarifvertrag ab. Die Preissteigerung der Zeitarbeit von bis zu 20 Prozent in den unteren Qualifikationsgruppen, von der auf Basis der inzwischen geschlossenen Tarifverträge ausgegangen werden muss, würde die Dienstleistung für 95 Prozent der nachfragenden Unternehmen zumindest in diesem Arbeitsmarktsegment betriebswirtschaftlich unattraktiv machen.

Kleine und mittlere Unternehmen besonders eingeschränkt

Größere Unternehmen sehen sich eher in der Lage, eine Verteuerung der Zeitarbeit hinzunehmen als kleinere. Wäre aus der Sicht von 65 bzw. 67 Prozent der Unternehmen mit bis zu 15 bzw. mit 16 bis 49 Beschäftigten Zeitarbeit bereits nach einer marginalen Preissteigerung nicht mehr attraktiv, sehen nur 56 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 199 Beschäftigten und nur 42 Prozent der

teilen nur 31 Prozent der kleineren Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten.

Eine Verteuerung der Zeitarbeit um bis zu 20 Prozent könnten jedoch auch von den größeren Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern nur 5 bis 6 Prozent akzeptieren. Bei Preiserhöhungen von über 20 Prozent wäre dann auch bei nahezu allen großen Unternehmen die Schmerzgrenze überschritten: Nur zwei Prozent der großen Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern geben an, dass Zeitarbeit auch dann noch interessant für sie wäre. In der Branchenanalyse fällt insbesondere auf, dass der Dienstleistungssektor sich weniger in der Lage sieht, Kostensteigerungen der Zeitarbeit hinzunehmen, als Industrie und Handel. Hintergrund dürfte sein, dass Dienstleistungsunternehmen personalintensiver sind und der Anteil der Personalkosten am Gesamtkostenblock dadurch hoch ist. Daher können etwaige Kostensteigerungen nur schwer aufgefangen werden, während im Produk-

tionsbereich eher Rationalisierungen vorgenommen werden können, um Mehrkosten abzufedern.

Keine Überwälzung möglich

Die Möglichkeit, höhere Kosten der Zeitarbeit durch eine Preiserhöhung auf die Kunden der eigenen Produkte zumindest teilweise zu überwälzen, ist aus Sicht der entleihenden Unternehmen derzeit nicht gegeben. Nur etwas mehr als ein Prozent sieht einen möglichen Spielraum für eine Preiserhöhung der eigenen Produkte. Der überwiegende Rest (99 Prozent) bekundet, hier keinerlei Handlungsspielraum zu haben. Auch diese Einschätzung steht mit der aktuellen konjunkturellen Lage in Zusammenhang und ist von Branchen- und Größenklassenzugehörigkeit der Unternehmen nahezu völlig unabhängig.

Dass die Zeitarbeitsfirmen ebenfalls Schwierigkeiten haben, ihre durch equal treatment bedingten Kostensteigerungen an ihre Kunden weiterzugeben, haben wiederum die Antworten der entleihenden Unternehmen auf die Frage nach den für sie maximal akzeptablen Preissteigerungen belegt. Damit sind unter den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen ein Rückgang der Nachfrage nach Zeitarbeitsdienstleistungen und ein Beschäftigungsabbau in dieser Branche vorprogrammiert.

Mehr arbeitslose Geringqualifizierte

Von diesem Beschäftigungsrückgang wird weniger das Segment der hoch qualifizierten Zeitarbeitnehmer betroffen sein. Denn als Preis für deren im Vergleich zur Stammebelegschaft größeren Flexibilität zahlen viele Unternehmen dieser Gruppe bereits gegenwärtig häufig einen vergleichbaren oder zum Teil sogar höheren Lohn. Von den Preiserhöhungen der Dienstleistung Zeitarbeit sind insbesondere ungelernte und gering qualifizierte Zeitarbeitnehmer betroffen. Dieser Gruppe bot die Arbeitnehmerüberlassung – zum Beispiel im Helferbereich – bisher nicht selten die Chance, aus der Arbeitslosigkeit hinaus den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

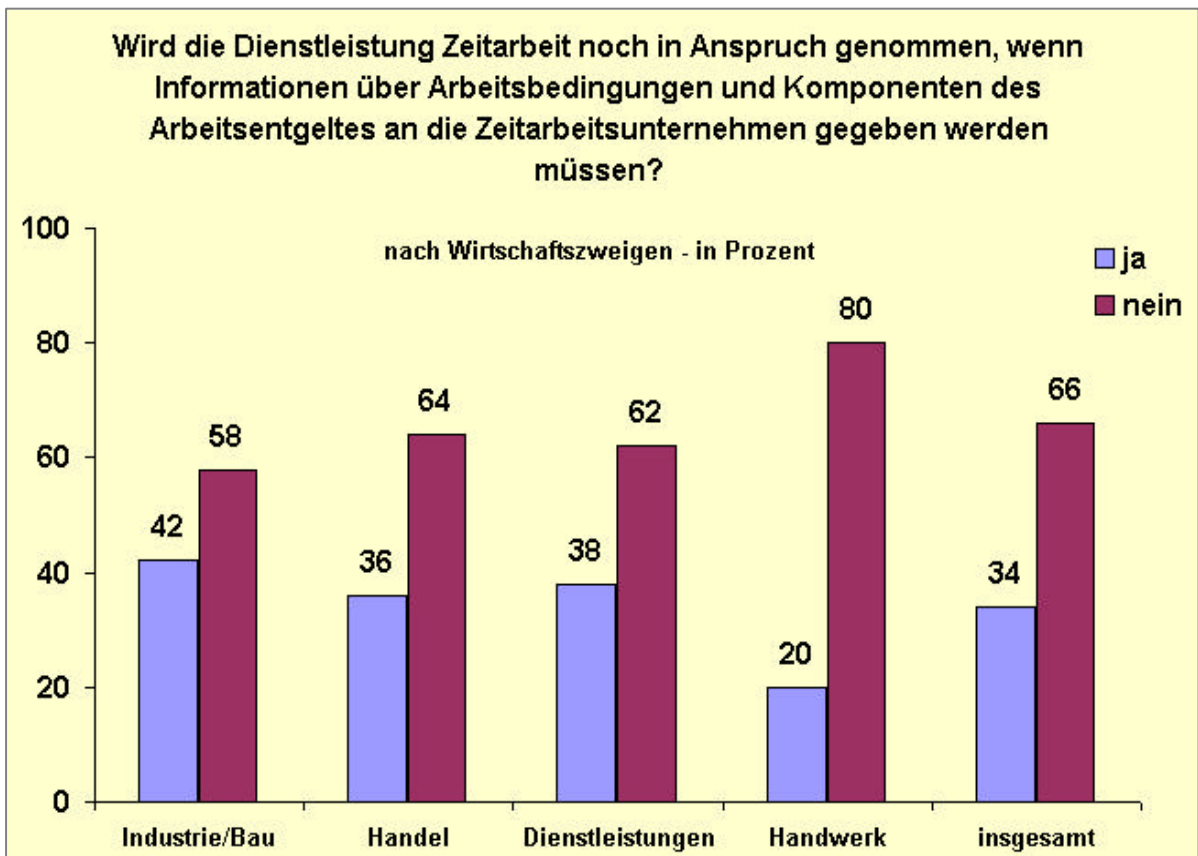
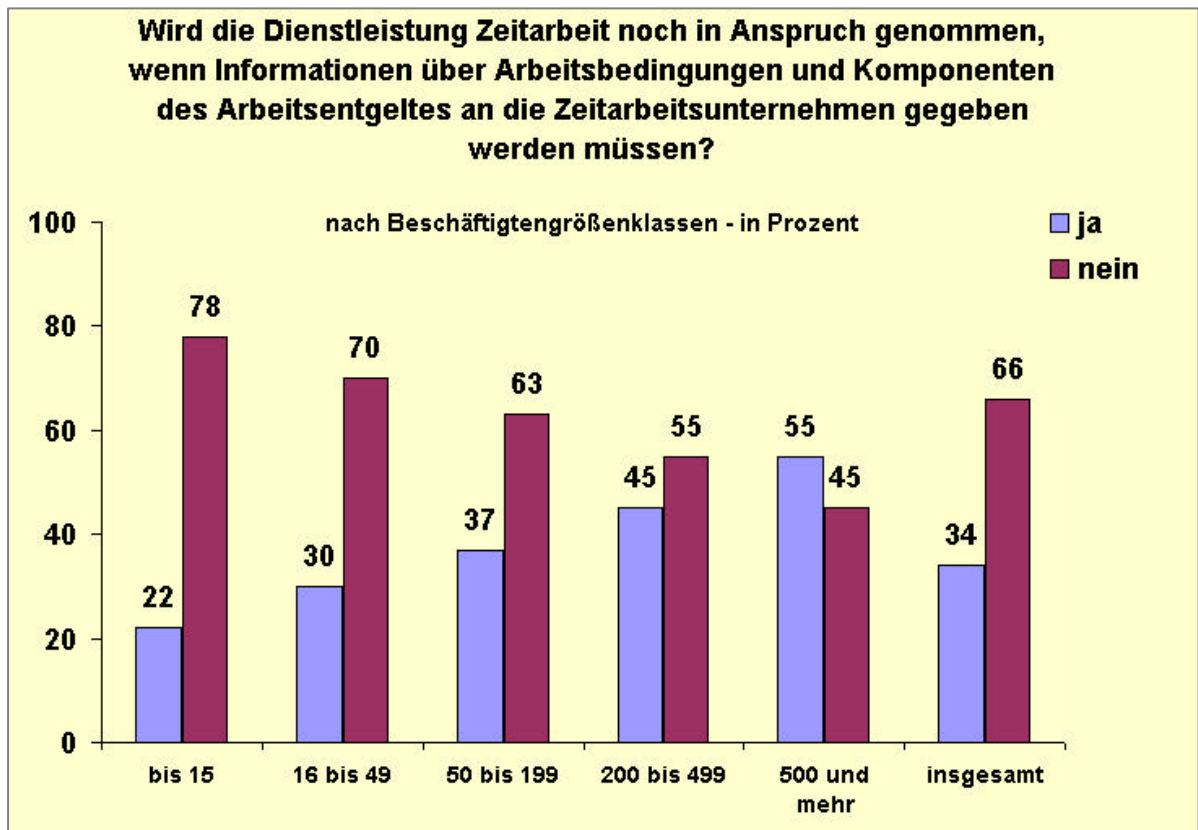
So wechselten nur 36 Prozent der Zeitarbeitnehmer aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis in die Zeitarbeit, während 46 Prozent vor Ihrer Anstellung bis zu einem Jahr arbeitslos waren. Acht Prozent der Zeitarbeitnehmer sind vor Ihrer Anstellung sogar länger als ein Jahr ohne Beschäftigung gewesen.² Ob unter den in den Tarifverträgen ausgehandelten Entgelten diese Zahlen auch künftig Bestand haben, erscheint fraglich. Ein Fehlen von Lohnabschlägen für Langzeitarbeitslose erweist sich daher als problematisch. Insgesamt droht die bisher erfolgreiche Brückenfunktion der Zeitarbeit als stabilisierendes Arbeitsmarktinstrument zukünftig schlimmstenfalls ganz, zumindest aber deutlich schwächer auszufallen.

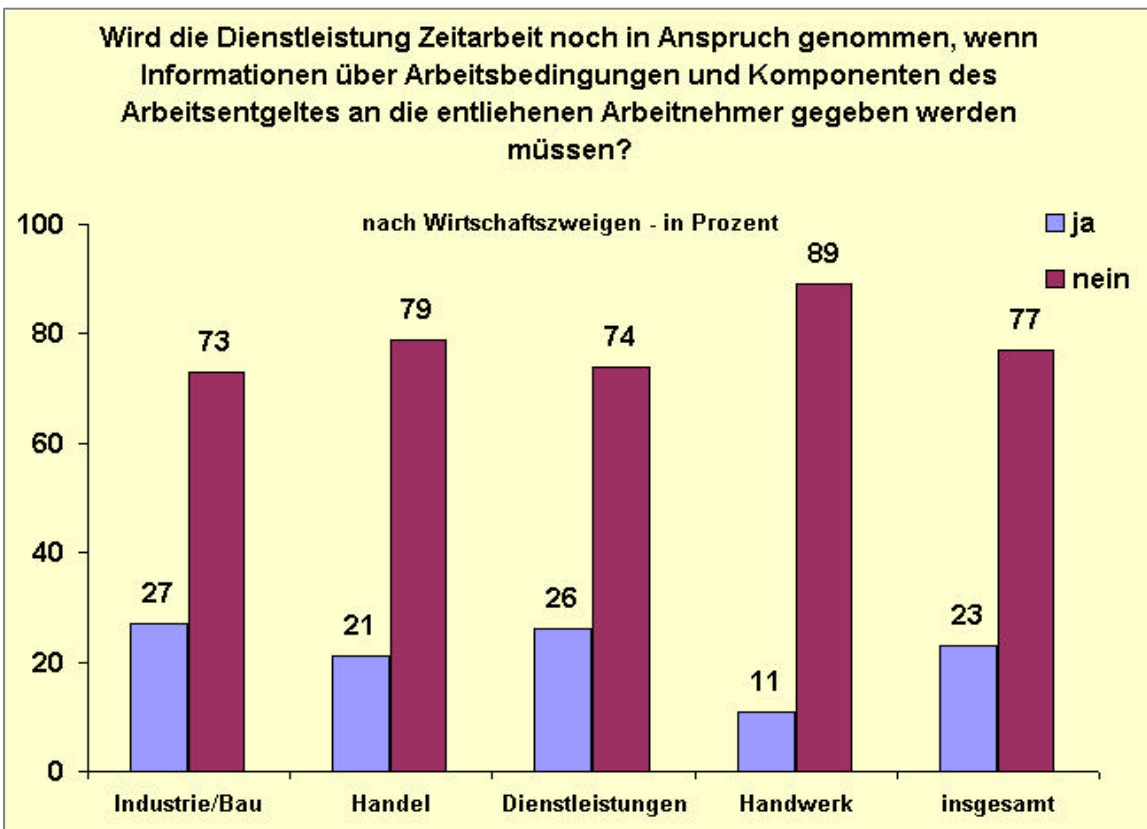
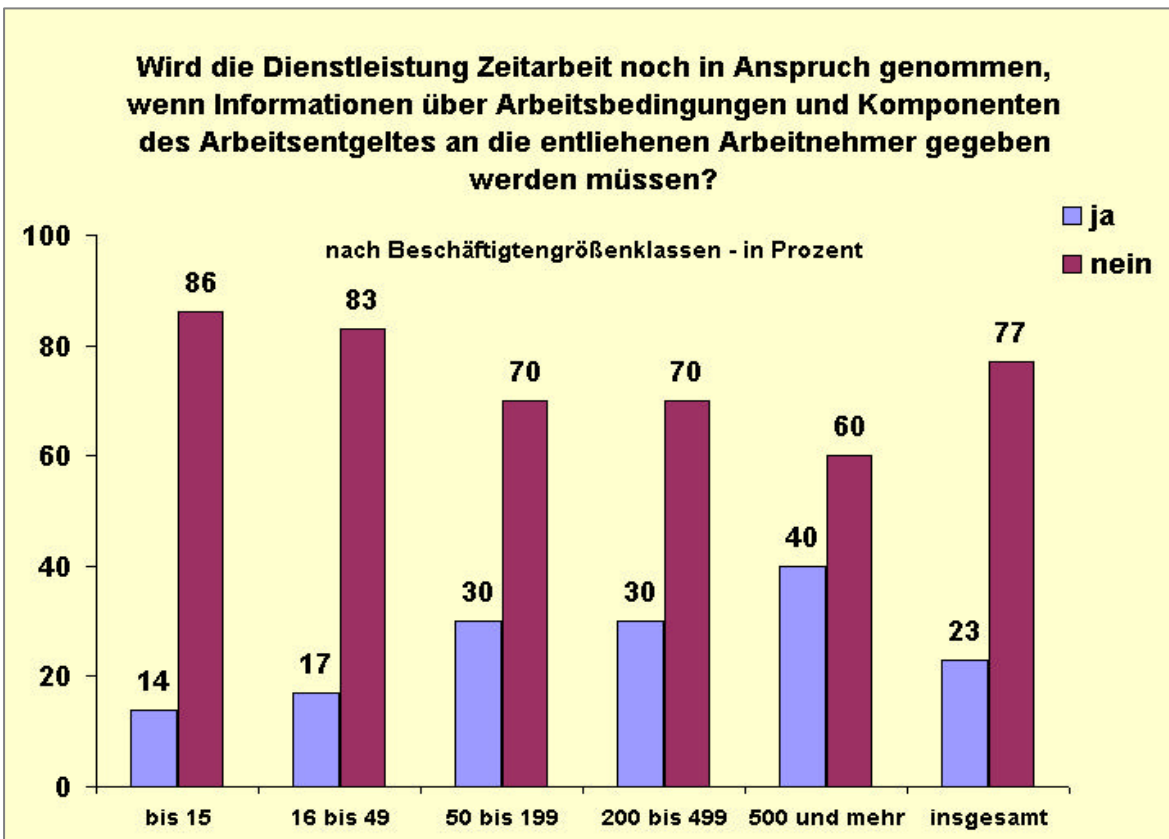
2. Auskunftsbereitschaft gering

Nach der neuen Gesetzeslage sind die entleihenden Unternehmen dazu verpflichtet, Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter an das Zeitarbeitsunternehmen weiterzugeben. Nur 34 Prozent signalisieren Bereitschaft, der Zeitarbeitsfirma diese Auskünfte zu erteilen. Zwei Drittel aller Unternehmen erklären sich hierzu nicht bereit. In diesen Fällen sind Konflikte zwischen Zeitarbeitsfirmen und ihren Kunden, den entleihenden Unternehmen, bereits heute absehbar.

Das AÜG sieht vor, dass die Entleihfirmen Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen ihrer Stammebelegschaft auf Anfrage auch den Zeitarbeitnehmern selbst zur Verfügung stellen müssen. Diese Verpflichtung ist aus Unternehmenssicht noch weniger akzeptabel als die Auskunftspflicht gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen:

² Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Stichtag 30.06.2002)





Nur 23 Prozent aller Unternehmen signalisieren Bereitschaft, dem Arbeitnehmer die vorgeschriebenen Auskünfte zu erteilen. Mehr als drei Viertel (77 Prozent) aller Kunden von Zeitarbeitsfirmen sehen diesem rechtlich verankerten Auskunftsanspruch des Zeitarbeitnehmers mit großer Skepsis entgegen. Sofern diese Unternehmen Zeitarbeit auch künftig nutzen, werden sie möglicherweise darauf hoffen, dass der Zeitarbeitnehmer auf die Geltendmachung seiner Auskunftsansprüche verzichtet. Unsicherheit auf Seiten vieler Kunden und Imageverluste für die Zeitarbeitsbranche sind Folgen der neu eingeführten Auskunftsansprüche.

Kleine Unternehmen besonders skeptisch

Die ablehnende Haltung gegenüber Auskünften zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen ist in größeren Unternehmen geringer ausgeprägt als in kleineren. 78 Prozent der Unternehmen mit bis zu 15 Mitarbeitern geben an, dass sie möglicherweise eher auf die Inanspruchnahme der Dienstleistung Zeitarbeit verzichten würden, als dem Zeitarbeitsunternehmen diese Auskünfte zu erteilen. Dies trifft nur auf 63 Prozent der Betriebe zwischen 50 und 199 Mitarbeitern zu. Von den großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten geben 45 Prozent an, dass sie dem Zeitarbeitsunternehmen keine derartigen Auskünfte zu erteilen wünschen. Auch bezüglich ihrer neuen gesetzlichen Auskunftsverpflichtung gegenüber den Zeitarbeitnehmern zeigen große Unternehmen geringeren Widerstand als kleine.

Hintergrund dieser Zurückhaltung kleiner Unternehmen könnte sein, dass hier bei Gehaltsfragen häufig eine andere Kultur besteht als zum Beispiel in Großunternehmen. Dort erstreckt sich das Wissen um Löhne und Gehälter auf die Personalabteilung und möglicherweise auch auf den Betriebsrat. Dies könnte die tendenziell höhere Auskunftsbereitschaft größerer Unternehmen erklären.

Bei der Branchenbetrachtung fällt auf, dass die neuen Auskunftsansprüche im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung noch am ehesten für Industrieunternehmen akzeptabel sind. Der Handel- und Dienstleistungsbereich erweist sich hier als

weniger auskunftsbereit. Bei fast 90 Prozent der Zeitarbeitsdienstleistungen nachfragenden Handwerksbetriebe stößt der Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers auf größtes Misstrauen. Dies lässt sich durch die generell niedrigere Auskunftsbereitschaft kleiner Unternehmen erklären.

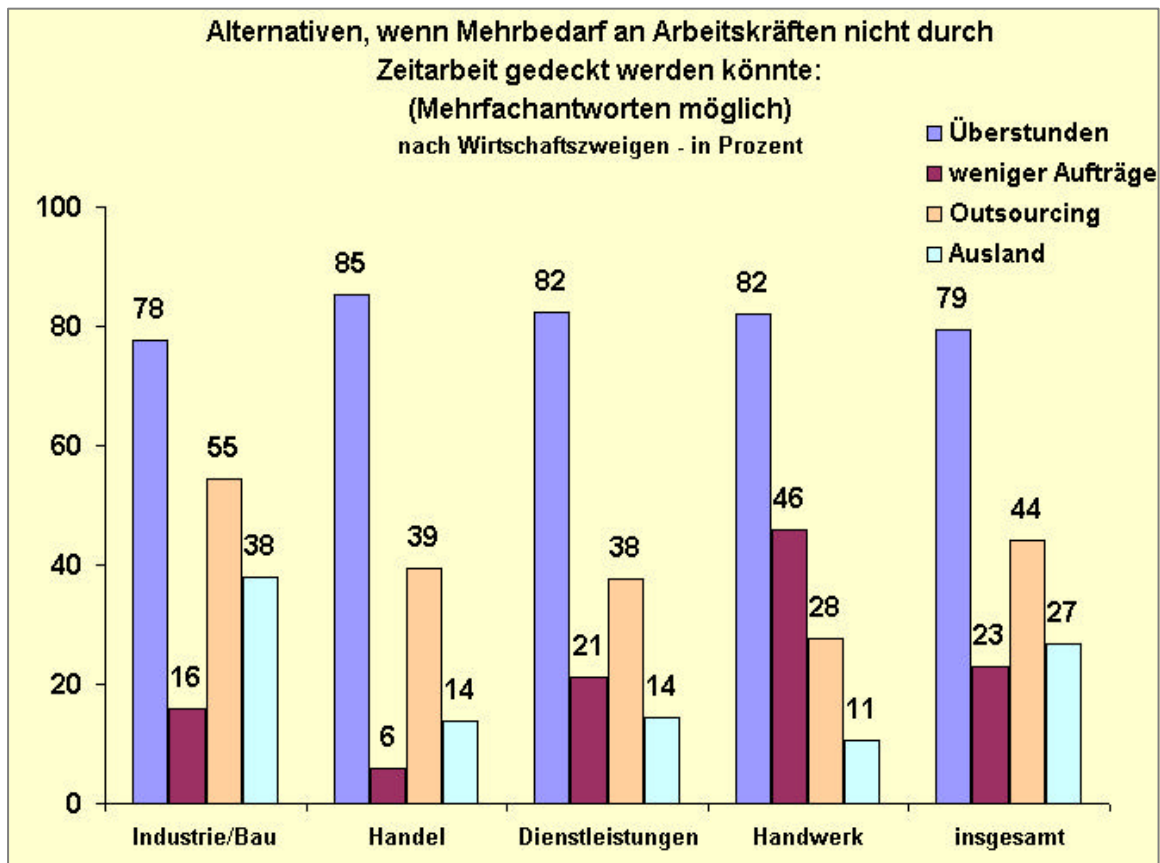
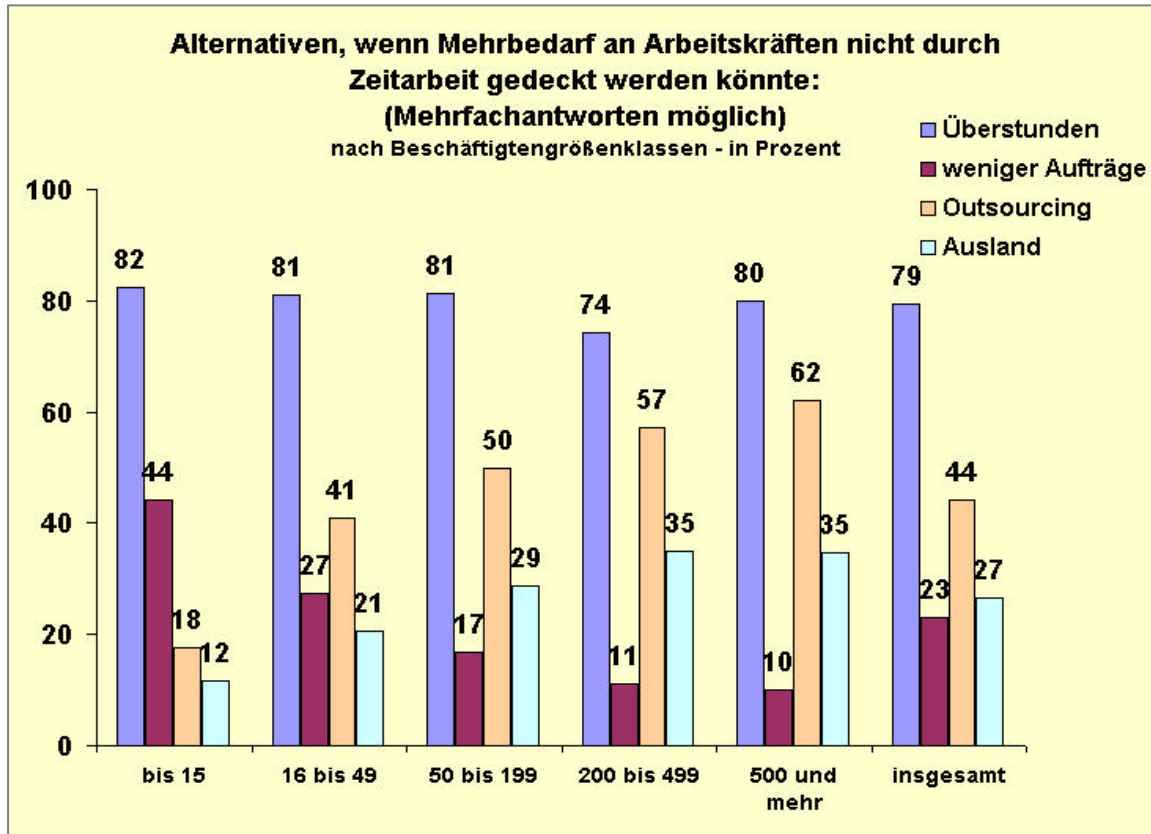
Aus Sicht der nachfragenden – insbesondere der kleinen und mittleren – Unternehmen verliert Zeitarbeit damit bereits durch die neuen Auskunftsverpflichtungen einen erheblichen Teil ihrer Attraktivität. Problematisch erscheint hier nicht nur die Verpflichtung selbst. Ein großer Unsicherheitsfaktor sind auch die möglichen Konflikte, die entstehen können, sofern über Ausmaß und Qualität der vom Unternehmen preiszugebenden Informationen bei den beteiligten Parteien unterschiedliche Vorstellungen herrschen.

3. Betriebliche Alternativen

Überstunden und Ablehnung von Aufträgen

Als Alternative zur Zeitarbeit kommen in erster Linie (für 79 Prozent aller Unternehmen) Überstunden in Frage. Diese Möglichkeit wird etwas häufiger von kleinen als von großen Unternehmen in Betracht gezogen. Dass die Unternehmen alternativ primär auf Überstunden zurückgreifen wollen, belegt, dass equal treatment im Ergebnis insgesamt zu weniger und nicht – wie politisch beabsichtigt – zu mehr Jobs führen wird.

Im Falle des Verzichts auf Zeitarbeit erwägen 23 Prozent aller Unternehmen, weniger Aufträge anzunehmen – Mehrfachantworten waren bei dieser Frage möglich. Diese Ausweichreaktion ist besonders problematisch, da hier betriebliche Wachstums- und Beschäftigungspotenziale ungenutzt bleiben. Es sind am häufigsten die kleinen Unternehmen (mit bis zu 15 Beschäftigten) und die Handwerksbetriebe, die keine andere Möglichkeit sehen, als Aufträge abzulehnen. Größere Unternehmen haben hier mehr Handlungsspielräume und müssen weitaus seltener auf neue Aufträge verzichten.



Outsourcing und Verlagerung von Arbeit ins Ausland

Gut 44 Prozent aller Unternehmen erwägen alternativ zur Nutzung der Zeitarbeit eine Auslagerung betrieblicher Aktivität (Outsourcing). Dies erscheint vor allem großen Unternehmen (62 Prozent) ein gangbarer Weg zu sein; er wird hingegen nur von 18 Prozent der kleinen Unternehmen erwogen. Mit dem Gedanken, die anfallende Arbeit statt von inländischen Zeitarbeitnehmern im Ausland – in eigenen Produktionsstätten oder bei Kooperationspartnern – verrichten zu lassen, trugen sich 27 Prozent der Unternehmen. Auch diese Möglichkeit kommt eher für große – hier vorwiegend aus der Industrie – als für kleine Unternehmen in Betracht. Damit werden die Neuregelungen in der Zeitarbeit weitere Produktionsverlagerungen deutscher Unternehmen ins Ausland begünstigen.

III. FAZIT: RECHTLICHE NACHBESSE- RUNGEN NOTWENDIG

Die Einführung des sogenannten equal treatment wird sich als beschäftigungspolitisch kontraproduktiv erweisen und einen Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben. Die deregulierenden Erleichterungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gehen zwar in die richtige Richtung. Die daraus erwachsenden Vorteile werden aber offensichtlich nicht verhindern, dass das bewährte Instrumentarium Zeitarbeit weniger nachgefragt werden wird – und zwar nicht allein aufgrund der zu erwartenden Verteuerung der Zeitarbeit, sondern auch infolge zusätzlich eingeführter Auskunftspflichten. Beides macht aus Sicht der Unternehmen die Inanspruchnahme der Dienstleistung Zeitarbeit unattraktiver.

Von den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen sind insbesondere kleine Unternehmen negativ betroffen. Die neuen Auskunftsvorschriften schrecken gerade kleine Unternehmen ab. Darüber hinaus sind auch nur marginale Kostensteigerungen für diese noch viel weniger hinnehmbar als für größere Unternehmen. In diesem Zusammenhang Besorgnis erregend ist, dass es auch wieder primär die kleinen Unternehmen sind, die bei einem

Wegfall der Option Zeitarbeit mit einer Ablehnung von Aufträgen reagieren müssen. Vor diesem Hintergrund kann die Einführung von equal treatment als mittelstandsfeindlich bezeichnet werden.

Aus Sicht des DIHK sollte auf das sogenannte equal treatment vollständig verzichtet werden. Sollte die Politik die Kraft dazu nicht finden, wäre es zumindest notwendig, in stärkerem Ausmaß Abweichungen von diesem Grundsatz zuzulassen, als es das Gesetz bislang vorsieht. Der DIHK plädiert dafür, den Zeitraum, in dem equal treatment noch nicht gilt, von derzeit sechs Wochen für vormals arbeitslose Zeitarbeitnehmer auf eine Beschäftigungsdauer von mindestens sechs Monaten auszuweiten und für alle – nicht nur für die vormals arbeitslosen – Zeitarbeitnehmer vorzusehen. Damit Zeitarbeit auch für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv und nutzbar bleibt, sollte equal treatment generell nur in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten zur Anwendung kommen.

Auch die Tarifparteien sind gefordert. Nur maßvolle und ökonomisch weitsichtige Abschlüsse senken das Risiko, dass das flexible und beschäftigungspolitisch erfolgreiche Instrument der Zeitarbeit nachhaltig geschwächt und die Arbeitslosigkeit größer wird. Durch die nach Abschluss der Befragung abgeschlossenen Tarifvereinbarungen wird Zeitarbeit gerade in den unteren Qualifikationsgruppen teurer.

Schließlich ist auch eine verantwortungsvolle Umsetzung jedes zur Anwendung kommenden Vertragswerks unabdingbar. Durch die angemessene Eingruppierung der Zeitarbeitnehmer in die im Tarifvertrag ausgewiesenen Qualifikations- und Entgeltgruppen können die Kostensteigerungen in der Zeitarbeit in Grenzen gehalten werden.

Fragebogen zu den rechtlichen Änderungen in der Zeitarbeitsbranche

Angaben zu Ihrem Unternehmen

Branche	Zahl der Beschäftigten				
	bis 15	16 bis 49	50 bis 199	200 bis 499	500 und mehr
Industrie/Bau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handwerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1a) Bis zu welcher max. Preissteigerung wäre Zeitarbeit für Sie noch lukrativ, wenn Sie dafür auf bewährte Zeitarbeitskräfte flexibler und leichter zurückgreifen könnten?

0% bis 10 % bis 20 % über 20 %

1b) Könnten Sie eine Preissteigerung der Zeitarbeit durch eigene Preiserhöhungen bei Ihren Kunden durchsetzen?

ja nein

2) Werden Sie die Dienstleistung Zeitarbeit noch in Anspruch nehmen, wenn Sie – wie im Gesetz vorgesehen – Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Arbeitszeit/Urlaub) und Komponenten des Arbeitsentgeltes (zum Beispiel Zuschläge) an

a) die Zeitarbeitsunternehmen geben müssen? ja nein
 b) die entliehenen Arbeitnehmer geben müssen? ja nein

3) Welche Alternativen hätten Sie, wenn Ihr Mehrbedarf an Arbeitskräften nicht durch Zeitarbeit gedeckt werden könnte?

a) Überstunden
 b) weniger Aufträge annehmen
 c) Outsourcing/Auslagerung betrieblicher Aktivität
 d) Verlagerung von Arbeit ins Ausland

DIHK-Veröffentlichungen zum Arbeitsmarkt

- Doppelstrategie für den Arbeitsmarkt, Bonn 1983.
- Befristet und begrenzt. Beschäftigungsgesellschaften in den neuen Bundesländern, Bonn 1992.
- Politik für mehr Beschäftigung, Bonn 1994.
- Politik für mehr Beschäftigung braucht bessere Arbeitslosenstatistik, Bonn 1995.
- Wettbewerbsfähige Unternehmen, beschäftigungslose Arbeitnehmer - warum kommt der Arbeitsmarkt nicht in Gang?, Bonn 1997.
- IHK-Aktivitäten zum Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage unter den IHKs im Frühjahr 1998, Bonn 1998.
- Impulse für den Arbeitsmarkt - Beschäftigungswirkungen arbeitsmarktrelevanter Gesetzesänderungen. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage im Frühsommer 1998, Bonn 1998.
- Mehr Kosten, weniger Jobs - Die 630-DM-Neuregelung und ihre Beschäftigungswirkungen. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage im Frühjahr 1999, Bonn 1999.
- Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, Ergebnisse einer DIHT-Umfrage, Berlin 2000.
- Mehr Konflikte, weniger Flexibilität - Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin 2001.
- Arbeitskräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2001
- Mehr Marktnähe, mehr Betriebsnähe, Arbeitsvermittlung im Fokus der Unternehmen, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Berlin, 2002