



## Begrenzte Überlassungsdauer, begrenzte Flexibilität

Die Große Koalition strebt neue Regelungen in der Arbeitnehmerüberlassung an. Vor allem die Begrenzung der Überlassungsdauer ist umstritten. Ein Kommentar von Ariane Durian, Bundesvorsitzende des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ).

Zwei Zahlen im Koalitionsvertrag der Großen Koalition in Berlin beschäftigen aktuell die Zeitarbeitsbranche: 9 und 18. Nach neun Monaten soll zukünftig „Equal Pay“ gesetzlich garantiert sein. Nach 18 Monaten soll dann Schluss sein mit dem Einsatz im Einzelfall. Das soll die Wiedereinführung der sogenannten „maximalen Überlassungsdauer“ sicherstellen. Während sich die Neun-Monats-Grenze an den Regelungen in den bestehenden Branchenzuschlagstarifen der Zeitarbeit orientiert, ist die Zahl 18 auf dem politischen Basar ausgehandelt worden – die SPD forderte ursprünglich zwölf Monate, die Union 24.

So willkürlich die Zahl festgelegt worden ist, so wenig praktikabel stellt sie sich dar. Zwar ist es angesichts einer drohenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage, wann ein Zeitarbeitseinsatz „vorübergehend“ ist, richtig und wichtig, diese Frage abschließend politisch zu definieren. Mit einer Begrenzung auf eineinhalb Jahre schadet man dem wichtigen Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit jedoch massiv. Denn klar ist: Ein Einsatz im Rahmen der Zeitarbeit, der länger als 18 Monate dauert, ist kein Missbrauch der Zeitar-

beit! Im Gegenteil: Es gibt eine ganze Reihe guter Gründe, wieso ein Zeitarbeitseinsatz auch länger als 18 Monate dauern können muss.

### Längere Projektphasen

Schaut man in Kundenunternehmen der Zeitarbeit, so stellt man immer häufiger fest, dass diese heute selbst meist sehr auftragsbezogen arbeiten. Sie nehmen an Ausschreibungen teil. Sie erhalten Aufträge, die zum Beispiel projektbezogen zeitlich begrenzt auf einen bestimmten Zeitraum sind. Häufig laufen sie 24 Monate und werden dann neu ausgeschrieben. Es besteht bei diesen Kundenunternehmen der Zeitarbeitsbranche eine permanente Unsicherheit, ob eine erneute Auftragserteilung erfolgt. Diese Unternehmen müssen flexibel sein. Sie sind dabei auch bestrebt, betriebsbedingte Kündigungen im Falle eines Auftragsverlustes zu vermeiden. Sehr gerne arbeitet man hier mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Ähnlich ist es bei Projekten mit hoch qualifizierten Mitarbeitern, beispielsweise in der Software-Entwicklung, im Kraftwerksbau oder in der Forschung und Wissenschaft. Hier dauern die Einsätze häufig länger als

eineinhalb Jahre. Eine zeitliche Begrenzung der Beschäftigungsmöglichkeit auf 18 Monate ist hier nicht umsetzbar. Auch Projekte, die inhaltlich und vom Umfeld her spannend sind, werden insbesondere von jungen Menschen sehr gerne angenommen. Für diese spielt die persönliche Herausforderung eine gravierende Rolle. Eine Beschränkung der zeitlichen Beschränkung solcher Einsätze auf 18 Monate ist von jungen Menschen häufig nicht gewollt.

### Fehlende Planstellen

Nicht selten fehlen im Einsatzunternehmen Planstellen, oder es besteht ein genereller Einstellungsstopp, und das trotz einer guten Auftragslage. In dieser Konstellation werden die Mitarbeiter der Zeitarbeit sehr oft länger als 18 Monate benötigt. Ist das nicht mehr möglich, ist die Folge, dass das Unternehmen verstärkt die Mitarbeiter der Zeitarbeit austauscht, von seinen Mitarbeitern Überstunden fordert oder befristete Verträge abschließt. Insbesondere gegenüber den befristeten Verträgen im Kundenunternehmen bietet eine Beschäftigung in der Zeitarbeit den Mitarbeitern den Vorteil, dass sie nach dem Einsatzende nicht arbeitslos sind,

sondern neue attraktive Einsätze bei anderen Kunden des Zeitarbeitsunternehmens übernehmen werden.

### Elternzeitvertretung

Auch das Thema Elternzeitvertretung nimmt an Bedeutung zu. Mitarbeiter dürfen bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen, dabei müssen sie sich jedoch zu Beginn nur für die ersten zwei Jahre festlegen. Erst dann muss die Entscheidung getroffen werden, ob sie das dritte Jahr anhängen oder nicht. In dieser Konstellation bietet Zeitarbeit eine gute und flexible Möglichkeit, die Vertretung zu organisieren. Dazu muss sie jedoch länger als 18 Monate möglich sein.

### Krankheitsvertretung

Bei einer Krankheitsvertretung ist oft die Dauer des Heilungsverlaufes nicht von vorneherein absehbar. Ist die Krankheitsdauer eines fest angestellten Mitarbeiters in einem Unternehmen nicht absehbar, so bietet sich als Vertretung der Einsatz eines Mitarbeiters der Zeitarbeit an. Hier würde eine Begrenzung der maximalen Überlassungsdauer bedeuten, dass ein Mitarbeiterwechsel nach 18 Monaten nötig wird, obwohl die tatsächliche Krankheitszeit vielleicht länger andauert. Je nach Position ist eine erneute Einarbeitung eines

anderen Mitarbeiters dem Unternehmen nicht zuzumuten.

### Perspektiven für Mitarbeiter und Unternehmen

Häufig sind es auch die Mitarbeiter selbst, die den Wunsch äußern, bei einem Kundenunternehmen im Rahmen der Zeitarbeit länger als 18 Monate beschäftigt zu werden. Sie sind sehr zufrieden mit ihrem Einsatz, erhalten häufig auch eine attraktivere Vergütung (zum Beispiel Fahrtkostenerstattung, Verpflegungsmehraufwand, Branchenzuschläge ohne und mit Deckelung) und eine unbefristete Beschäftigung bei Zeitarbeitsunternehmen im Vergleich zu einer direkten Beschäftigung im Einsatzunternehmen. Sie wollen nicht nach 18 Monaten wechseln. Viele Einsatzunternehmen planen eine grundsätzliche Integration und letztendlich auch die Übernahme von Zeitarbeitskräften in langfristige Arbeitsverhältnisse. Hier werden Personaldienstleister für das Recruiting von neuen Mitarbeitern seit vielen Jahren verstärkt angefragt. Häufig können die Auftraggeber und Einsatzunternehmen die vermittelten Mitarbeiter nicht sofort einstellen, oft auch nicht innerhalb von 18 Monaten, da dafür auch Voraussetzung ist, dass ein Arbeitsplatz frei wird. Hier hat die Zeitarbeitsbranche inzwischen

eine wichtige Rolle übernommen. Sie garantiert den Kundenunternehmen qualifiziertes Personal, sie betreut es umfassend und sichert so den Personalbedarf von Unternehmen.

### Gefahren einer Reglementierung

Eine Reglementierung durch eine zeitliche Beschränkung der Überlassungsdauer schwächt die Kundenunternehmen und ist kontraproduktiv. Der Fachkräftemangel tritt in der deutschen Wirtschaft täglich stärker zutage. Fachkräfte können wählen, und sie wählen häufig bewusst einen modernen und gut aufgestellten Personaldienstleister. Sie schätzen die Dienstleistung ähnlich wie die Kundenunternehmen. Ein Eingriff durch die Politik oder den Gesetzgeber ist nicht im Sinne der deutschen Wirtschaft und ihrer Fachkräfte. Hier muss die Politik sehr sorgsam schauen, wie sie diese Regelungen tatsächlich in die Tat, sprich: in Gesetzestext, umsetzt, um keinen Flurschaden bei der betrieblichen Flexibilität der Wirtschaft in Deutschland anzurichten.



Autorin  
**Ariane Durian**,  
Bundesvorsitzende des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ),  
durian@ig-zeitarbeit.de