

Begrenzung der Überlassungsdauer auf 18 Monate ist kontraproduktiv!

Dauert ein Einsatz im Rahmen der Zeitarbeit länger als 18 Monate, ist das kein Missbrauch der Zeitarbeit! Im Gegenteil: 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.

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. Wäre 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.

Auch das Thema **Elternzeit-Vertretung** 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



Ariane Durian

Zeitarbeit eine gute und flexible Möglichkeit, die Vertretung zu organisieren. Dazu muss sie jedoch länger als 18 Monate möglich sein.

Beim Thema **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.

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 (z.B. 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.

Ähnlich ist es bei **Projekten mit hochqualifizierten Mitarbeitern**. Z.B. in der Software-Entwicklung, im Kraftwerksbau, in der Forschung und Wissenschaft dauern die Einsätze häufig länger als ein Jahr. 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 zeitliche Beschränkung solcher Einsätze auf 18 Monate ist von jungen Menschen häufig nicht gewollt.

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. Eine Reglementierung durch eine zeitliche Beschränkung der Überlassungsdauer schwächt die Kundenunternehmen und ist kontraproduktiv. Der Fachkräftemangel ist in der deutschen Wirtschaft täglich mehr präsent. 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.

*Ariane Durian,
iGZ-Bundesvorsitzende*