

Auswirkungen der Hartz-Gesetze auf die Zeitarbeit

D. Schomers, Berlin

Die Zeitarbeit ist für Unternehmen häufig die effektivste Möglichkeit, auf Konjunkturschwankungen mit flexibler Personalpolitik zu reagieren. Mit den Hartz-Gesetzen ändern eine Vielzahl von Neuregelungen die Rahmenbedingungen für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung. Im Folgenden werden die Änderungen und ihre Auswirkungen auf die Praxis erläutert.

Aufwind für die Zeitarbeit

Ab dem 1. Januar 2004 gelten neue gesetzliche Grundlagen für die Zeitarbeit. Es wurden viele Hemmnisse für diesen Wirtschaftszweig aus dem Weg geräumt. So soll es in Zukunft beispielsweise auch möglich sein, im Bauhauptgewerbe die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen. Die Zeitarbeit hat sich in Deutschland zum Instrument einer flexiblen Personalpolitik entwickelt. Viele Unternehmen testen heute Mitarbeiter über einen Zeitarbeitsanbieter und verschlanken so ihr Personalmanagement. Das Ergebnis war in den letzten Jahren eine stetig steigende Zahl von Zeitarbeitnehmern (Bild 1).

Ab 2004 wird es nun voraussichtlich einen weiteren erheblichen Anstieg geben. Denn zum einen wird der zulässige Überlassungszeitraum von derzeit 12 Monate auf zwei Jahre verlängert. Dies erhöht die Attraktivität der Zeitarbeit beträchtlich.

Zum anderen werden viele Arbeitslose in Zukunft zu Zeitarbeitern. Dies ist ein Ergebnis der Hartz-Gesetze.

Unternehmen. Für den Entleiher würde sich das Risiko der Beschäftigung auf Null minimieren. Ist die Auftragslage gut, würden beim Arbeitsamt Arbeitskräfte eingekauft – läuft es schlecht, muss das Arbeitsamt neue Arbeit für seine Zeitarbeiter suchen. Besonders fähige Arbeitskräfte werden jedoch auch beim Entleiher weiter beschäftigt und erhalten ein reguläres Arbeitsverhältnis. Dies senkt dann die Arbeitslosenzahlen.

Soweit die gutgemeinte Theorie. In der gesetzgebenden Praxis wurde jedoch mit den Hartz-Gesetzen – wie von vielen beklagt – eine verwässerte Reform auf den Weg gebracht. Vor allem der Grundsatz „equal pay“ sorgte bei Kennern der Branche für große Bedenken.

Wenn ein Zeitarbeiter den gleichen Lohn wie ein festangestellter Mitarbeiter bekommen soll, ist der Kostenvorteil, der definitiv mit der Zeitarbeit verbunden ist, akut in Gefahr.

Diese Regelung tritt zum 1.1.2004 in Kraft. „equal Pay – gleicher Lohn“ gilt dann nach Ablauf der ersten sechs Wochen – es sei

denn, anders lautende Tarifverträge regeln dies alternativ. In dieser Klausel liegt die Hoffnung vieler Unternehmen – auch im Handwerksbereich. Denn gerade im personalintensiven Handwerk- und Dienstleistungsbereich ist die Zeitarbeit zu einer kalkulatorischen Größe geworden, die viele Aufträge erst profitabel werden lässt.

Service-Agentur für die Wirtschaft

Ein weiterer wesentlicher Punkt der Hartz-Konzepte ist die Schaffung von Personal-Service-Agenturen. Schon früh erkannten die Beschäftigungs-Strategen in der Politik, dass eine Behörde wie die Bundesanstalt für Arbeit die nötige Flexibilität für eine Modernisierung des Arbeitsmarktes nicht aus eigener Kraft erbringen kann.

Deshalb wurde die Idee der Personal-Service-Agenturen (PSA) geboren. Mit der PSA bezieht das Arbeitsamt Dritte in die Vermittlungsaufgaben mit ein. PSA sollen mit Hilfe vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung schnell und nachhaltig arbeitslose Menschen mit individuellen Vermittlungshemmnissen integrieren. Zwischen der PSA und den auf Vorschlag des Arbeitsamtes eingestellten Arbeitslosen werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse begründet.

Die PSA soll die eingestellten Arbeitslosen vorrangig verleihen. Ziel ist die Übernahme beim Entleiher oder die Vermittlung durch die PSA zu einem anderen Arbeitgeber, das heißt das möglichst rasche Überwechseln aus der PSA in ein ungefordertes Beschäftigungsverhältnis. Die verleihfreien Zeiten nutzen die PSA für Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter.

Hartz als Preistreiber?

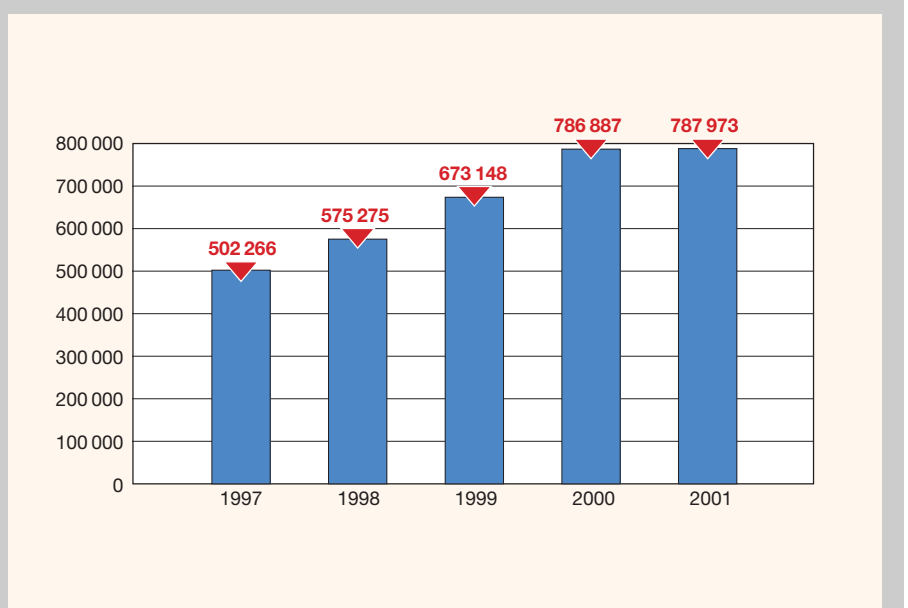
Das sog. Hartz-Konzept hat eine wesentliche Grundlage: Das ineffiziente System der Arbeitslosen-Verwaltung in Deutschland soll durch den Gedanken der temporären Beschäftigung flexibler und kostengünstiger werden.

Hierfür sollte die Bundesanstalt für Arbeit zu einem Zeitarbeitsunternehmen „mutieren“. Arbeitslose sind bei diesem Unternehmen angestellt und erhielten ihre Bezüge sowohl in Einsatzzeiten als auch in Nicht-Einsatzzeiten.

Ähnlich wie in der Wirtschaft läge das Risiko der Beschäftigung beim Zeitarbeitsun-

Autor

Diplom-Betriebswirt *Dietmar Schomers* ist Geschäftsführer der Personal-Service-Agentur masters P in Berlin-Mitte.



1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der deutschen Zeitarbeitsbranche