

Zeitarbeit

von  bis



A

Abwerbeverbot

Das *Abwerbeverbot* ist eine Vereinbarung zwischen einem *Zeitarbeitnehmer* und dem *Zeitarbeitsunternehmen*, wonach der Wechsel des Zeitarbeitnehmers in einen *Kundenbetrieb* nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitsunternehmen untersagt ist. Das Abwerbeverbot ist in Deutschland nicht zulässig.

Agenturprinzip

Das *Agenturprinzip* umschreibt die Verlagerung des *Weiterbeschäftigungsrisikos* vom *Zeitarbeitsunternehmen* auf den *Zeitarbeitnehmer*. Eine Synchronisation von *Einsatz* und *Anstellungsdauer* ist in diesem Fall nicht verboten (siehe auch: *Synchronisationsverbot*).

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die *Allgemeinverbindlichkeitserklärung* des Bundesarbeitsministers ist die Voraussetzung für die allgemeine Gültigkeit eines Mindestlohtarifvertrages. Der Allgemeinverbindlichkeitserklärung geht die Aufnahme der *Zeitarbeit* in das *Arbeitnehmerentsendegesetz* voraus.

Arbeitnehmerentsendegesetz

Das *Arbeitnehmerentsendegesetz* ermöglicht die allgemeinverbindliche Definition von Mindestarbeitsbedingungen in den Branchen, die grenzüberschreitend tätig sind und dann für In-, wie für Ausländer gleichermaßen gelten.

Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis

Das Vorliegen einer *Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis* ist in Deutschland Voraussetzung für das Betreiben der Arbeitnehmerüberlassung. Die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis wird zunächst für ein Jahr befristet erlassen und kann dann jeweils auf Antrag zweimal für ein weiteres Jahr verlängert werden. Danach wird sie in der Regel unbefristet erlassen. Die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis wird von den Regionaldirektionen der *Bundesagentur für Arbeit* erteilt.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Das *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)* regelt den Ablauf und die rechtlichen Rahmenbedingungen der *Zeitarbeit* in Deutschland. Der iGZ fordert die Überführung des AÜG in ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch, um somit auch die besondere Behandlung bzw. Diskriminierung der Zeitarbeit aufzuheben.

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Der *Arbeitnehmerüberlassungsvertrag* wird schriftlich zwischen dem *Zeitarbeitsunternehmen* und dem *Kundenbetrieb* geschlossen. Er bildet die Basis für und die Voraussetzung für die anschließend stattfindende Überlassung von Arbeitskräften.

Arbeitsmarktzahlen

Die aktuellen Zahlen (Stichtag: 31. Dezember 2005) verzeichnen 464.539 *Zeitarbeitnehmer* in Deutschland. Das ist ein Plus von 19,5 % im Vergleich zum Vorjahres-Stichtag. Die größte Steigerungsrate kann Hessen mit einem Zuwachs von 28,5 % verzeichnen.

Arbeitsvermittlung

Im August 1994 ist das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit gefallen. Im Anschluss daran haben immer mehr auf *Personaldienstleistung* spezialisierte Unternehmen auch diese Leistung in ihr Portfolio aufgenommen. Dies fällt ihnen umso leichter, da die reine *Arbeitsvermittlung* (auch: *Personalvermittlung*) im Ergebnis ein Bestandteil bzw. Arbeitsschritt der *Zeitarbeit* ist.

Arbeitszeitkonto

Auf das Arbeitszeitkonto fließen die erarbeiteten Stunden, die über die monatliche Arbeitszeit hinausgehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in bestimmten Grenzen (2 Tage pro Monat; Grenzen: -21/+150 Stunden) Freizeit anordnen bzw. Freizeit beantragen, mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer für den angeordneten/beantragten Freizeitausgleich die entsprechende Zahl der auf dem Konto befindlicher Stunden ausgezahlt wird. Der Guthabenstand auf dem Arbeitszeitkonto reduziert sich um die entnommene Stundenzahl. Für den Arbeitgeber ist das Arbeitszeitkonto ein wichtiges Instrument, um bezahlte Nichteinsatzzeiten zu verhindern. Der Arbeitnehmer kann sich auf diese Weise zusätzliche bezahlte freie Tage verschaffen, ohne das Urlaubskonto angreifen zu müssen.

Auftragsspitzen

Zeitarbeit dient der Wirtschaft zur Abfederung von *Auftragsspitzen*. In diesen Fällen verzichten Unternehmen auf Überstunden und arbeiten die zeitweise auftretenden Nachfrage-Erhöhungen durch flexibles Personal ab. In den allermeisten Fällen geschieht der *Einsatz* von *Zeitarbeitnehmern* zusätzlich, wie eine CIETT-Studie von 2002 belegt: Auf die Frage nach Alternativen zur Zeitarbeit nannten die befragten *Kundenunternehmen* interne Flexibilitätslösungen ohne Neueinstellungen/ Überstunden (38 %), externe Flexibilitätslösungen ohne Neueinstellungen/ Outsourcing (31 %), Arbeit wäre nicht erledigt worden (17 %). Feste Neueinstellungen wären nur zu 14 % eine Alternative für die Unternehmen gewesen. In 86 % der Fälle ist Zeitarbeit also zusätzliche Arbeit.

Ausbildung

Die *Ausbildung* war lange ein Gebiet, auf dem sich die *Zeitarbeitsunternehmen* trotz hoher individueller Bereitschaft nur sehr eingeschränkt einsetzen konnten. Für das interne Personal gibt es noch kein eigenes Berufsbild. Allerdings ist der iGZ zuversichtlich, dass sich dies bald ändert und nach *Einsatz* des Verbandes schon im August 2008 die ersten Auszubildenden zum/r *Personaldienstleistungskaufmann /-frau* ausgebildet werden können. Bis dahin wurden Auszubildende im internen Bereich etwa als Kaufleute für Bürokommunikation aus- und „on the job“ weitergebildet. Das externe Personal auszubilden schien lange gar nicht möglich, da eine fachliche Ausbildung, etwa zum Schweißer, in den Räumen eines Zeitarbeitsunternehmens nicht möglich ist. Hier bietet der neue Ansatz der *Verbundausbildung* jedoch neue Möglichkeiten, die zu nutzen der iGZ nun in einem Pilotprojekt testet.

Auslösung

Als *Auslösung* werden die Beträge bezeichnet, die ein Arbeitgeber steuerfrei seinem Arbeitnehmer ersetzen kann, wenn dem Arbeitnehmer durch seine Arbeitstätigkeit Mehraufwendungen entstehen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Tätigkeit als *Einsatzwechseltätigkeit* anerkannt ist, was bei *Zeitarbeitnehmern* der Fall ist. Als Mehraufwendungen kommen Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwand und Übernachtungskosten in Betracht.

B

Bauhauptgewerbe

Zeitarbeit im *Bauhauptgewerbe* ist nicht zulässig, es sei denn, allgemeinverbindlich erklärte *Tarifverträge*, die diese Betriebe erfassen, gestatten dies. Somit würde eine Einigung zwischen Arbeitgebern und IG Bau das Verbot außer Kraft setzen. Die IG Bau mauert jedoch. Dies ist neben dem *Werksver-*

kehr die einzige gesetzliche Restriktion, was die Einsatzmöglichkeiten angeht. Seit 1982 gilt das Verbot gewerbsmäßiger *Arbeitnehmerüberlassung* in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden.

Immerhin bewegen sich die aktuellen Regelungen am Rande der Inländerdiskriminierung: So darf eine Baufirma aus dem europäischen Wirtschaftsraum gewerbsmäßig Arbeitnehmer nach Deutschland in das Bauhauptgewerbe überlassen, wenn sie nachweislich seit mindestens drei Jahren Tätigkeiten ausübt, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen oder fallen würden, von denen der Betrieb des *Entleihers* erfasst wird. Der Nachweis hierüber kann durch Vorlage einer Bestätigung der jeweils zuständigen Einzugsstelle für die Sozialkassenbeiträge des Herkunftslandes erfolgen.

Betriebsrat

Zeitarbeitnehmer dürfen in dem *Kundenbetrieb*, in dem sie eingesetzt sind, die Sprechstunden des *Betriebsrates* aufsuchen und an Betriebsversammlungen teilnehmen. Für die hierfür in Anspruch genommene Zeit muss das Zeitarbeitsunternehmen dem Mitarbeiter den Lohn weiter zahlen. Ist eine Überlassung von länger als drei Monaten in dasselbe Kundenunternehmen beabsichtigt, kann der Zeitarbeitnehmer auch an den Betriebsratswahlen teilnehmen.

Bewerberbogen

Auf dem *Bewerberbogen* werden die Qualifikationen und Daten des Bewerbers erfasst. Er bildet die Grundlage für die Einsätze des *Zeitarbeitnehmers*. Auch: *Personalfragebogen*.

Bewerbermanagement

Zeitarbeit bietet neben den klassischen Funktionen der *Arbeitnehmerüberlassung* in Motivation des Abbaus von *Auftragsspitzen* auch den Effekt des Nutzens als *Bewerbermanagement*. Hier kann sich das *Kundenunternehmen* einen *Zeitarbeitnehmer* für eine ganz konkret zu besetzende Stelle vermitteln lassen und über *Zeitarbeit* einsetzen. Bei positiver Resonanz kann das Unternehmen diesen Zeitarbeitnehmer dann übernehmen, oder aber es gibt ihn zurück und lässt sich einen weiteren Arbeitnehmer schicken. In jedem Fall spart sich das Kundenunternehmen hierbei die Ausschreibungs- und Sichtungskosten.

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die *Bundesagentur für Arbeit (BA)* und hier insbesondere ihre Regionaldirektionen sind für die Überwachung der Zeitarbeit in Deutschland zuständig. Hierzu gehören die Überprüfung der Einhaltung der

Regelungen des *Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes* und die Erteilung von *Arbeitnehmerüberlassungserlaubnissen*. Vielfach bietet die BA Zeitarbeitsmessen in ihren Räumlichkeiten an.

D

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Die Tarifgemeinschaft des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* (DGB) ist Tarifpartner des *Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen*.

Dreiecksverhältnis

Als *Dreiecksverhältnis* bezeichnet man das Zusammenspiel der Akteure innerhalb der Zeitarbeit. Hierzu gehören der *Zeitarbeitnehmer* (ZAN), das *Zeitarbeitsunternehmen* (ZUN) sowie das *Kundenunternehmen* (KU). Der ZAN schließt mit dem ZUN einen Arbeitsvertrag ab, der alle einschlägigen arbeitsrechtlichen Leistungen enthält. Der ZUN schließt wiederum mit dem KU einen *Überlassungsvertrag* ab, der den *Einsatz* des ZAN beim KU regelt. Arbeitgeber und Dienstherr des ZAN bleibt in jedem Fall das ZUN.

Dienstleistungsfreiheit

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie ist viel diskutiert worden und muss noch vom EU-Parlament beschlossen werden. Dennoch ist ihre inhaltliche Ausgestaltung bereits erkennbar. Nach massiven Protesten aus der Branche, auch seitens des iGZ, wird sie voraussichtlich nicht für *Zeitarbeitsunternehmen* gelten. Die Gefahr, die die Branche gesehen hat, lag im Herkunftslandprinzip, das besagt, dass jedes Zeitarbeitsunternehmen zu den Konditionen in Europa tätig werden kann, die in seinem Herkunftsland gelten.

Direktionsrecht

Zur Erfüllung seiner Aufgaben im *Kundenbetrieb* unterliegt der *Zeitarbeitnehmer* einem *Direktionsrecht* (auch: *Weisungsrecht*) des Kundenbetriebes, von dem im Wesentlichen Art und Form der Arbeitsinhalte sowie Ort und Zeit der Erbringung erfasst sind. Arbeits- und sozialrechtlich ist der Zeitarbeitnehmer jedoch nach wie vor dem *Zeitarbeitsunternehmen* zugeordnet.

Disposition

Als *Disposition* wird das Koordinieren und Zusammenbringen von *Zeitarbeitnehmern* und *Einsätzen* bezeichnet.

E

Einsatz

Der *Einsatz* umschreibt die Arbeit, die ein *Zeitarbeitnehmer* in einem *Kundenbetrieb* leistet. Da diese meist zeitlich beschränkt ist, ist auch der Einsatz meist nur für einen begrenzten Zeitraum vorgesehen. Nach dem Wegfall einer maximalen *Überlassungsdauer* ist ein unbegrenzter Einsatz zwar theoretisch denkbar – er kommt in der Praxis jedoch so gut wie nicht vor.

Einsatzwechseltätigkeit

Eine *Einsatzwechseltätigkeit* liegt bei Arbeitnehmern vor, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten eingesetzt werden. Die Tätigkeit der *Zeitarbeitnehmer* ist als Einsatzwechseltätigkeit anerkannt worden. Dabei ist es unerheblich, an wie vielen Tätigkeitsstätten der Zeitarbeitnehmer der Zeitarbeitnehmer im Laufe des Jahres wirklich zum Einsatz gekommen ist. Die Einsatzwechseltätigkeit ist Voraussetzung für das Gewähren einer *Auslösung*.

Entleiher

Als *Entleiher* wird in der Zeitarbeit das *Kundenunternehmen* des *Zeitarbeitsunternehmens* bezeichnet, das den *Zeitarbeitnehmer* ausleiht, bzw. an den der Mitarbeiter überlassen wird. Der Entleiher schließt mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen *Überlassungsvertrag*, der die Einzelheiten und die Rahmenbedingungen der *Arbeitnehmerüberlassung* regelt.

Equal Payment

Unter *equal payment* versteht die Branche den Ansatz der gleichwertigen Bezahlung eines *Zeitarbeitnehmers*, in einer Höhe, wie auch der vergleichbar eingesetzte *Stamm-Mitarbeiter* im *Kundenbetrieb* entlohnt wird. Das Problem hierbei ist, dass eine wertgleiche Entlohnung oft nur schwer zu erreichen ist, wenn etwa unterschiedliche Urlaubsansprüche, Gewinnbeteiligungen oder andere geldwerte Gehaltsbestandteile mit einzubeziehen sind. Im Grundsatz sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine absolute Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern nach *equal payment* und *equal treatment* vor, die nur durch Anwendung eines Tarifvertrages für die Zeitarbeit abgewandt werden kann.

Equal Treatment

Der Begriff des *equal treatment* bezeichnet die Gleichbehandlung des *Zeitarbeitnehmers* in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Vergleich zum vergleichbar eingesetzten *Stamm-Mitarbeiter* im *Kundenunternehmen*. Es geht über die Regelungen des *equal pay* noch hinaus und ist daher noch schwieriger umzusetzen. Im Grundsatz sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine absolute Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern nach *equal payment* und *equal treatment* vor, die nur durch Anwendung eines Tarifvertrages für die Zeitarbeit abgewandt werden kann.

Erlaubnisurkunde

Liegt eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen *Arbeitnehmerüberlassung* vor, so wird diese in Form einer *Erlaubnisurkunde* dokumentiert. Das Datum der Erlaubniserteilung und die erteilende Erlaubnisbehörde müssen in den Arbeitsvertrag übernommen werden. In der Regel hängt die Erlaubnisurkunde in den Büroräumen des *Zeitarbeitsunternehmens* aus.

Erster Arbeitsmarkt

Zeitarbeit ist ein Bestandteil des ersten Arbeitsmarktes, da es sich hierbei um eine reguläre Beschäftigung handelt, also Stellen, die völlig ohne staatliche Unterstützung aus den wirtschaftlichen Tätigkeiten der jeweiligen Unternehmen finanziert werden, oder auf vergleichbarer Basis im öffentlichen Dienst geschaffen worden sind. Die Stellen in den *Personal-Service-Agenturen (PSA)* hingegen gehören zum zweiten Arbeitsmarkt, da sie staatlicherseits subventioniert werden.

Externes Personal

Als *externes Personal* werden die *Zeitarbeitnehmer* im Gegensatz zu den Mitarbeitern in Verwaltung und Geschäftsstellen der *Zeitarbeitsunternehmen (internes Personal)* bezeichnet. Das externe Personal wird nicht in den Räumen des Zeitarbeitsunternehmens eingesetzt, sondern beim *Kundenunternehmen*.

F

Facharbeiter

Facharbeiter werden auch in der *Zeitarbeit* immer intensiver gesucht. Da der Facharbeitermangel auch in Deutschland immer spürbarer wird, haben somit auch *Zeitarbeitsunternehmen* immer größere

Schwierigkeiten, entsprechend qualifiziertes Personal bereitstellen zu können. Da der Anteil der *Helfer* in der Zeitarbeit bei etwa 30 % liegt, gilt im Umkehrschluss, dass 70 % der Zeitarbeitnehmer qualifizierte Tätigkeiten erfüllen. Bei einer Akademiker-Quote von rund 7 %, gilt somit eine Facharbeiterquote von rund 63 %.

Flexibilität

Wesentlicher Vorteil der *Zeitarbeit* gegenüber den herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen ist die *Flexibilität*. Mit Hilfe der Zeitarbeit können *Unternehmen* auf schwankende Auftragslagen flexibel reagieren.

Flexibilitätspuffer

Als *Flexibilitätspuffer* bezeichnet man einen Pool von Zeitarbeitnehmern, die die Produktion abdecken, die über die Grundproduktion hinausgeht. Ein Flexibilitätspuffer schützt die Einsatzbetriebe bei *Auftragsschwankungen* vor betriebsbedingten Kündigungen und lässt sie entsprechend schnell und flexibel reagieren.

Frauenanteil

Der Anteil von Frauen in der *Zeitarbeit* steigt an und liegt aktuell bei 26,0 % (Stand: Dezember 2005). Ein Schwerpunkt der weiblichen Zeitarbeit liegt in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen. Dort sind die männlichen Zeitarbeitnehmer in der Minderheit – der *Frauenanteil* liegt etwa bei zwei Drittel.

G

Gleichbehandlungsgrundsatz

Der *Gleichbehandlungsgrundsatz* im *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* sagt aus, dass grundsätzlich *equal payment* und *equal treatment* zur Anwendung kommen müssen, es sei denn es wird ein *Tarifvertrag* für die *Zeitarbeit* vertraglich als Grundlage für die Entlohnung des *Zeitarbeitnehmers* vereinbart.

H

Hartz-Gesetze

Die nach dem ehemaligen VW-Vorstand Peter Hartz benannten Reformgesetze der rot-grünen Bundesregierung haben den Boden für die positive Entwicklung der Zeitarbeit bereitet. Die gesetzlichen Lockerungen für die Zeitarbeit (Hartz I) und die in diesem Zusammenhang umgesetzte Tarifierung der Branche waren Voraussetzung für die aktuelle Entwicklung der Branche.

Helper

Die Helfer stellen mit 30 % aller *Zeitarbeitnehmern* die größte einzelne Berufsgruppe. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss auch, dass somit 70 % aller Zeitarbeiter als qualifizierte Mitarbeiter eingesetzt werden.

I

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) ist der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche. Er vertritt die Interessen von rund 1.000 Mitgliedsunternehmen mit etwa 2.700 Niederlassungen. Insgesamt beschäftigen iGZ-Mitgliedsunternehmen etwa 127.000 Zeitarbeiter.

Integration

Zeitarbeit eignet sich hervorragend zur *Integration* von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Etwa 70 % aller *Zeitarbeitnehmer* waren vor ihrer Arbeitsaufnahme bei einem *Personaldienstleister* nicht beschäftigt, etwa 61 % von ihnen arbeitslos.

Internes Personal

Internes Personal sind die Mitarbeiter, die in der Verwaltung und den Geschäftsstellen der *Zeitarbeitsunternehmen* eingesetzt sind. Sie verwalten und überlassen das *externe Personal*, also die Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens, die per *Zeitarbeit* in die *Kundenbetriebe* überlassen werden.

J

Journalistenpreis

Der iGZ hat 2006 erstmals den *Journalistenpreis* „Das blaue Z“ ausgeschrieben. Der Preis wird in zwei Kategorien (Print und elektronisch) ausgelobt. Die aktuellen Ausschreibungsunterlagen finden sich im Internet unter www.das-blaue-z.de.

K

Kettenverleih

Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleih liegt vor, wenn ein *Kundenbetrieb* die ihm von einem *Zeitarbeitsunternehmen* überlassenen *Zeitarbeitnehmer* wiederum anderen Zeitarbeitsunternehmen zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Dies ist nach dem *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* nicht gestattet.

Klebe-Effekt

Als *Klebe-Effekt* wird die Übernahme von *Zeitarbeitnehmern* in den *Kundenbetrieb* beschrieben. Nach Branchenerfahrungen liegt dieser Wert bei einem Drittel. Das heißt, dass statistisch gesehen jeder dritte Zeitarbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit vom Kundenbetrieb abgeworben wird. Dieser arbeitsmarktpolitische Effekt blieb auch der Politik nicht verborgen und sie versuchte sich diesen u.a. durch die Einrichtung der *Personal-Service-Agenturen (PSA)* zu Nutze zu machen. Diverse Konstruktionsmängel verhinderten jedoch, dass sich die PSA zu einem ähnlichen Erfolgsmodell wie die private *Zeitarbeit* entwickelten. Die Branche weist jedoch immer wieder darauf hin, dass arbeitsmarktpolitische Effekte ein positiver Nebeneffekt der Zeitarbeit sein könne, aber nicht ihre Hauptaufgabe darstellt.

Kundenbetrieb

Im *Kundenbetrieb* leisten die *Zeitarbeitnehmer* ihren *Einsatz* ab. Das Kundenunternehmen ist Vertragspartner des Zeitarbeitsunternehmens, das wiederum den Zeitarbeitnehmer unter Vertrag hat. Dieses rechtliche Zusammenspiel nennt sich *Dreiecksverhältnis*.

L

Leasingpersonal

Leasingpersonal ist eine andere Begrifflichkeit für *Zeitarbeitnehmer* oder *Leiharbeitnehmer*.

Leiharbeit

Leiharbeit ist der etwas antiquierte, aber immer noch im *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* festgelegte Begriff für die *Zeitarbeit*. In der Praxis und dem allgemeinen sprachlichen Gebrauch hat sich jedoch der Begriff *Zeitarbeit* durchgesetzt.

M

Master-Vendor-Konzept

Das *Master-Vendor-Konzept* beschreibt eine Form der Auftragserteilung bzw. Auftrags erledigung durch die Zeitarbeitsunternehmen. Hierbei wird ein bestimmtes Zeitarbeitsunternehmen als Master-Vendor (kurz: Master) beauftragt, der sich seinerseits dann weiterer Zeitarbeitsunternehmen bedient, die dann ihrerseits an den Auftraggeber ihr Personal überlassen. Die Anfragen des Kunden laufen beim Master auf, der diese koordiniert und wenn nötig weitere Unternehmen beauftragt. Der Vorteil für den Kunden besteht darin, dass er nur einen Ansprechpartner hat, der sich für ihn um das weitere Prozedere kümmert. Der Master darf allerdings nicht seinerseits Zeitarbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen entleihen, um sie dann beim Kunden einzusetzen (*Kettenverleih*)

Mindestlohn

Der *iGZ* hat gemeinsam mit dem Bundesverband *Zeitarbeit* einen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen mit den DGB-Gewerkschaften ausgehandelt. Dieser beinhaltet auch die Definition eines Mindestlohnes. Dieser tritt jedoch erst dann rechtsverbindlich in Kraft, wenn der Bundestag das Arbeitnehmer-Entsendegesetz um die *Zeitarbeit* erweitert und anschließend der Bundesarbeitsminister diesen Tarifvertrag dann für allgemeinverbindlich erklärt. Diesem Ziel gelten die intensiven Bemühungen des *iGZ*.

N

Nachbeschäftigungsfrist

Als *Nachbeschäftigungsfrist* wurde die Frist bezeichnet, die ein *Zeitarbeitnehmer* über den ersten *Einsatz* hinaus beschäftigt werden musste, um nicht dem *Synchronisationsverbot* zuwiderzuhandeln. Die Nachbeschäftigungsfrist betrug zuletzt ein Viertel der Dauer des ersten Einsatzes. Das Synchronisationsverbot ist jedoch im Rahmen der *Hartz-Gesetze* aufgehoben worden.

O

Öffentlicher Dienst

Zeitarbeit im *Öffentlichen Dienst* ist immer noch deutlich unterrepräsentiert. Dabei gibt es schon heute genug Beispiele, dass *Zeitarbeit* gerade in diesem Bereich ungeheure Kostenpotenziale heben kann. Die Personalkosten gehören in den chronisch klammen öffentlichen Haushalten meist zu den größten Einzelpositionen. Der erfolgreiche Einsatz von Kindergärtnerinnen, Vorschullehrern oder zur Antragsvorbereitung macht deutlich, dass Vorbehalte aufgrund von hoheitlichen Aufgabenbereichen in der Öffentlichen Verwaltung den Herausforderungen nicht gerecht werden.

On-Site-Management

Beim *On-Site-Management* arbeiten die *Personaldisponenten* des beauftragten *Zeitarbeitsunternehmens* direkt beim Kundenbetrieb vor Ort und bearbeiten alle notwendigen Stellenbesetzungen durch *externes Personal*.

P

Personaldienstleistung

Personaldienstleistung ist der Oberbegriff, unter dem sich Dienstleistungen wie *Zeitarbeit*, *On-Site-Management* oder *Personalvermittlung* fassen lassen.

Personaldienstleistungskaufmann

In einer gemeinsamen Initiative haben sich die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche auf Anregung des iGZ für die Schaffung des neuen Ausbildungsberufes *Personaldienstleistungskaufmann* eingesetzt. Von diesem Ausbildungsberuf erhoffen sich die Zeitarbeitsunternehmen eine bessere und zielgerichtetere Ausbildung ihres *internen Personals*.

Personaldisponent

Der *Personaldisponent* ist Ansprechpartner für Kunden von Vorgesetzter für die *Zeitarbeitnehmer*. Er koordiniert Anfragen, *Einsätze* und Anstellungen. Der Personaldisponent gehört zum *internen Personal*.

Personalfragebogen

Auf dem *Personalfragebogen* werden die Qualifikationen und Daten des Bewerbers erfasst. Er bildet die Grundlage für die Einsätze des *Zeitarbeitnehmers*. Auch: *Bewerberbogen*.

Personal-Service-Agentur (PSA)

Bei den *Personal-Service-Agenturen (PSA)* handelt es sich um staatlich subventionierte Zeitarbeitsunternehmen, die sich ihre *Zeitarbeitnehmer* grundsätzlich nicht selbst aussuchen können, sondern die die (schwer vermittelbaren) Mitarbeiter von der Bundesagentur für Arbeit zugewiesen bekommen. Ihre Einführung ist auf das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (auch: Hartz I) zurückzuführen. 100.000 Arbeitslose sollten durch die PSA jährlich wieder in Arbeit vermittelt werden, so das Ziel bei Einführung – nicht einmal 10.000 waren es im ersten Jahr. Der Gesetzgeber hat daher die Pflicht, in jedem Arbeitsamtsbezirk eine PSA einrichten zu müssen, wieder aufgehoben.

Personalvermittlung

Im August 1994 ist das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit gefallen. Im Anschluss daran haben immer mehr auf *Personaldienstleistung* spezialisierte Unternehmen auch diese Leistung in ihr Portfolio aufgenommen. Dies fällt ihnen umso leichter, da die reine *Personalvermittlung* (auch: *Arbeitsvermittlung*) im Ergebnis ein Bestandteil bzw. Arbeitsschritt der *Zeitarbeit* ist.

Q

Qualifiziertes Personal

Etwa 70 % der *Zeitarbeitnehmer* sind nicht im *Helferbereich* sondern in Berufsfeldern eingesetzt, die eine Qualifizierung erfordern. *Qualifiziertes Personal* und hier insbesondere *Facharbeiter* werden verstärkt auch von den *Zeitarbeitsunternehmen* gesucht. Der Trend der Zeitarbeit entwickelt sich hin zu immer qualifizierteren Berufsfeldern.

S

Stamm-Mitarbeiter

Als *Stamm-Mitarbeiter* werden die Mitarbeiter in einem *Kundenbetrieb* bezeichnet, die dort angestellt sind. Das Prinzip des *equal payment* bzw. *equal treatment* orientiert sich an den Bedingungen, die für diese Stamm-Mitarbeiter mit vergleichbaren Aufgabengebieten gelten.

Streik

Nach dem *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* darf ein *Zeitarbeitnehmer* nicht gegen seinen Willen in einem ordnungsgemäß bestreikten Unternehmen eingesetzt werden. Er kann sich jedoch zu einem solchen Einsatz bereit erklären. Der zwischen dem *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* und dem *Deutschen Gewerkschaftsbund* abgeschlossene *Manteltarifvertrag* sieht darüber hinaus gehend ein Verbot für die dieses Tarifwerk anwendenden Unternehmen vor, ihre Mitarbeiter an einen ordnungsgemäß bestreiktes Unternehmen zu überlassen.

Synchronisationsverbot

Unter *Synchronisationsverbot* versteht man das gesetzliche Verbot, Arbeitsverträge für *Zeitarbeitnehmer* zeitlich mit der Dauer des bevorstehenden *Einsatzes* zu synchronisieren. In Frankreich beispielsweise ist dies nicht nur nicht verboten, sondern sogar Pflicht. In diesem Fall spricht man von einem Synchronisationsgebot. Durch die Hartz-Gesetze wurde das Synchronisationsverbot aufgehoben. Es gilt nunmehr, wie für alle anderen Arbeitnehmer auch, das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

T

Tariföffnungsklausel

Für *Zeitarbeitnehmer* in Deutschland gilt grundsätzlich *equal payment*. Hiervon kann nur abgewichen werden, wenn ein eigens für die *Zeitarbeit* abgeschlossener *Tarifvertrag* zur Anwendung kommt. Diese Möglichkeit nennt sich *Tariföffnungsklausel*.

Tarifvertrag

Zwischen dem *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)* und der Tarifgemeinschaft des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* wurde ein umfangreiches Tarifwerk ausgehandelt, das die Arbeitsbedingungen für die *Zeitarbeitnehmer* regelt, die von iGZ-Mitgliedsunternehmen beschäftigt werden. Gleiches gilt für *Zeitarbeitsunternehmen*, die sich an den *iGZ-DGB-Tarifvertrag*, anlehnen, das heißt ihn anwenden, ohne offiziell iGZ-Mitglied zu sein. Die Anwendung eines Tarifvertrages ist Voraussetzung zur Abwendung von *equal pay* (siehe auch: *Tariföffnungsklausel*).

U

Überlassungsdauer

Die *Überlassungsdauer* beschreibt die Dauer des *Einsatzes* eines *Zeitarbeitnehmers* beim *Kundenbetrieb*. Der Gesetzgeber hat die *Überlassungsdauer* zunächst beschränkt („maximale *Überlassungsdauer*“). 1985 wurde die maximale *Überlassungsdauer* von drei auf fünf Monate hoch gesetzt, 1994 von sechs auf neun Monate, 1997 von neun auf zwölf Monate, 2002 von zwölf auf 24 Monate und 2004 wurde die Höchstgrenze komplett aufgehoben. Somit steht einer unbefristeten *Überlassung* eines *Zeitarbeitnehmers* in einen *Kundenbetrieb* nichts mehr entgegen.

Überlassungsvertrag

Der *Überlassungsvertrag* wird zwischen dem *Zeitarbeitsunternehmen* und dem *Kundenbetrieb* geschlossen und bildet die vertragliche Grundlage für die *Arbeitnehmerüberlassung* (vgl. *Dreiecksverhältnis*).

Unternehmerprinzip

Das *Unternehmerprinzip* umschreibt die Verlagerung des Risikos einer Weiterbeschäftigung des *Zeitarbeitnehmers* auf das *Zeitarbeitsunternehmen*. Dies bedeutet, dass Zeitarbeitnehmer nicht nur für die Dauer eines bevorstehenden *Einsatzes* eingestellt werden dürfen (*Synchronisationsverbot*). Nach Beendigung des Einsatzes kehrt der Zeitarbeitnehmer dann zum Zeitarbeitsunternehmen zurück. Dort wird dann eine Anschlussverwendung gesucht und der Mitarbeiter in eine weitere Verwendung vermittelt. Das Gegenteil des Unternehmerprinzips ist das *Agenturprinzip*.

V

Verbundausbildung

Bei der *Verbundausbildung* findet die fachliche Ausbildung des *Zeitarbeitnehmers* in *Kundenbetrieben* statt. Arbeitgeber bleibt das *Zeitarbeitsunternehmen*. Ein *Verrechnungssatz* darf nach derzeitiger Rechtsprechung für die Überlassung eines Auszubildenden nicht erhoben werden.

Verleiher

Verleiher ist ein veralteter Begriff für *Zeitarbeitsunternehmen*.

verleihfreie Zeit

Die *verleihfreie Zeit* beschreibt die Zeiten, in denen der *Zeitarbeitnehmer* keinen Einsatz vom *Zeitarbeitsunternehmen* zugewiesen bekommen kann. Er bekommt in dieser Zeit sein Gehalt inklusive aller Sozialleistungen weiter ausbezahlt. Das *Weiterbeschäftigungsrisiko* liegt beim Zeitarbeitsunternehmen.

Verrechnungssatz

Der *Verrechnungssatz* ist vom *Kundenunternehmen* an das *Zeitarbeitsunternehmen* für den Einsatz des *Zeitarbeitnehmers* zu entrichten.

W

Weisungsrecht

Zur Erfüllung seiner Aufgaben im *Kundenbetrieb* unterliegt der *Zeitarbeitnehmer* einem *Weisungsrecht* (auch: *Dirktionsrecht*) des Kundenbetriebes, von dem im Wesentlichen Art und Form der Arbeitsinhalte sowie Ort und Zeit der Erbringung erfasst sind. Arbeits- und sozialrechtlich ist der Zeitarbeitnehmer jedoch nach wie vor dem *Zeitarbeitsunternehmen* zugeordnet.

Weiterbeschäftigungsrisiko

Als *Weiterbeschäftigungsrisiko* wird das Risiko beschrieben, für einen *Zeitarbeitnehmer* nach seinem erfolgten *Einsatz* eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Wird diese nicht gefunden, verdient der Zeitarbeitnehmer weiterhin sein Geld, das *Zeitarbeitsunternehmen* nimmt jedoch mit ihm in der *verleihfreien Zeit* kein Geld ein.

Werksverkehr

Das Güterkraftverkehrsgesetz schreibt vor, dass die für die Beförderung von Werksverkehr verwendeten Kraftfahrzeuge vom eigenen Personal des Unternehmens geführt werden müssen. Dies schließt den Einsatz von Zeitarbeitskräften an dieser Stelle – über die im Gesetz genannten Ausnahmetatbestände hinaus – grundsätzlich aus.

Wiedereingliederungsfunktion

Die *Wiedereingliederungsfunktion* ist wie der *Klebeeffekt* zwar ein für die Arbeitnehmer positiver Arbeitsmarkteffekt, aber nicht das vornehmliche Ziel der Branche. Durch die Beschäftigung bei einem *Zeitarbeitsunternehmen* sind zuvor nicht erwerbstätige Personen bereits in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Und die Zahl dieser Personengruppe nimmt zu: 62,5 % aller *Zeitarbeitnehmer* waren vor ihrer Tätigkeit arbeitslos, 8,7 % aller Zeitarbeitnehmer waren darüber hinaus noch nie zuvor beschäftigt gewesen, nutzen demnach Zeitarbeit als Erstbeschäftigung.

Z

Z direkt!

Z direkt! ist das Fachmagazin Zeitarbeit. Es erscheint quartalsweise und berichtet über die neusten Entwicklungen der Branche und wird vom *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen* herausgegeben.

Zeitarbeit

Zeitarbeit ist eine moderne und flexible Dienstleistung für den Arbeitsmarkt. *Zeitarbeitnehmer* sind zumeist fest und in jedem Fall sozialversicherungspflichtig bei einem *Zeitarbeitsunternehmen* angestellt und werden von dort in wechselnde Tätigkeiten bei einem *Kundenbetrieb* überlassen. In Deutschland gibt es 465.000 Zeitarbeitnehmer (Stichtag 31. Dezember 2005). Knapp 70 % aller Zeitarbeitnehmer waren vor ihrer Anstellung arbeitslos. Etwa jeder zweite Zeitarbeitnehmer ist als *Facharbeiter* angestellt, nur knapp ein Drittel sind klassisch als *Helfer* eingesetzt.

Zeitarbeitnehmer

Die Angestellten eines *Zeitarbeitsunternehmens*, die in *Kundenbetriebe* überlassen werden und dort ihre Arbeit verrichten, werden als *Zeitarbeitnehmer* bezeichnet (auch: *externes Personal*).

Zeitarbeitsunternehmen

Zeitarbeitsunternehmen sind Betriebe, die gewerbsmäßige *Arbeitnehmerüberlassung* betreiben. Ihr *externes Personal* wird an *Kundenbetriebe* überlassen und verrichtet dort seine Arbeit.



Impressum

Herausgeber:

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) e.V.; Bundesgeschäftsstelle; Erphostraße 56; 48145 Münster

V.i.S.d.P.:

Bundesgeschäftsführer RA Werner Stolz

Redaktion:

Marcel Speker