

# Randstad Positionspapier

# Randstad Positionen

Der Arbeitsmarkt in Deutschland unterliegt einem stetigen Wandel: Zum einen sind derzeit sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen, zum anderen gibt es immer noch viele junge Menschen ohne Ausbildung. Der steigende Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen, der zur Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit notwendig ist, darf nicht durch unnötige gesetzliche Regulierungen und Eingriffe in die Tarifautonomie gefährdet werden. Das Unternehmen Randstad bezieht zu den dringenden Fragen in der Personaldienstleistungsbranche Stellung und zeigt, welche Rahmenbedingungen aus Sicht des Marktführers notwendig sind, um die Sicherheit der Arbeitsplätze unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter\* zu gewährleisten und gleichzeitig die für die Wirtschaft so wichtige Flexibilität in den Produktionsabläufen sicherzustellen.

## Der führende Personaldienstleister in Deutschland

Mit durchschnittlich rund 63.000 Mitarbeitern und 500 Niederlassungen in 300 Städten sowie einem Umsatz von rund 1,88 Milliarden Euro (2013) ist die Randstad Gruppe der führende Personaldienstleister in Deutschland.

## Zeitarbeit bietet attraktive Arbeitsplätze und unternehmerische Flexibilität

Die Balance zwischen guter Arbeit für unsere Mitarbeiter und einer unternehmerisch notwendigen Flexibilität prägen unser tägliches Handeln. Randstad bietet seinen Beschäftigten attraktive Arbeitsplätze und faire, tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen. Ein Arbeitsplatz bei Randstad ist ein vollwertiger, sozialversicherungspflichtiger und zumeist unbefristeter Arbeitsplatz inklusive umfangreicher Sozialleistungen und individueller Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

## Tarifvertrag und Branchenzuschläge: Sicherheit und Planbarkeit

Im Jahr 2003 hat die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit, bestehend aus den zwei Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit BAP (zuvor BZA) und IGZ, zusammen mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit erstmals ein bundesweit geltendes, mehrgliedriges Tarifwerk für die Branche abgeschlossen. Seit Januar 2014 gilt in der Zeitarbeitsbranche der neue Entgelttarifvertrag. Dieser garantiert noch vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes bereits in der Entgeltgruppe 1, also der Gruppe mit den geringsten Qualifikationsanforderungen, einen Mindestlohn von 8,50 Euro (West). Im Osten wird der Mindestlohn in dieser Höhe ab Juni 2016 gezahlt.

Seit November 2012 wurden für eine Vielzahl von Branchen Tarifverträge über Branchenzuschläge geschlossen. Diese haben eine Mindestlaufzeit

bis Dezember 2017. Die Zuschläge kommen den Randstad Mitarbeitern im Kundeneinsatz direkt zugute und machen Randstad als Arbeitgeber und darüber hinaus die Zeitarbeitsbranche für Bewerber deutlich attraktiver.

## Menschen finden berufliche Heimat und Chancen in der Zeitarbeit

Die Motive der Menschen, die bei Randstad eine Beschäftigung aufnehmen, sind sehr unterschiedlich. Viele Menschen suchen von vornherein ein vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis, z. B. Studenten. Ebenso beschäftigt die Randstad Gruppe Menschen, die bis zur Aufnahme einer anderen Tätigkeit eine Übergangsbeschäftigung benötigen. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter im überbetrieblichen Einsatz hat jedoch einen ganz normalen sozialversicherungspflichtigen und unbefristeten Arbeitsvertrag. Diese Beschäftigten haben in der Zeitarbeit ihre berufliche Heimat gefunden.

## Dynamische Branche mit festen Regeln

Die Zeitarbeit ist ein dynamisch wachsender Dienstleistungssektor mit rund 850.000 Beschäftigten in Deutschland. Die Branche wird wie kaum eine andere streng kontrolliert und reguliert und ist ein erlaubnispflichtiges Gewerbe. Ungeachtet der noch bestehenden Vorurteile gegenüber der Zeitarbeit finden mit ihrer Hilfe gerade arbeitslose Menschen oder solche mit geringer Qualifikation den Weg in den Arbeitsmarkt.

## Standortsicherung mit Hilfe flexibler Arbeit

Die Zeitarbeit hat sich in den letzten zehn Jahren inhaltlich stark weiterentwickelt und ist eine eigenständige Branche, die als Flexibilisierungsinstrument für die deutsche Wirtschaft unverzichtbar ist. Sie hilft besonders den Unternehmen aus dem Mittelstand, auf schwankende Auftragslagen

\* Um die Lesbarkeit des Textes zu verbessern, wird für die Bezeichnung von Personen, Funktionen etc. meist die männliche Form verwendet. Sie steht jedoch ausnahmslos für beide Geschlechter.



zu reagieren und somit im Weltmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Damit leistet die Zeitarbeit einen wesentlichen Beitrag zur Standortsicherung und trägt zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Deutschland bei.

In einer globalisierten Arbeitswelt, die durch zunehmende Digitalisierung, schnelle technologische Entwicklungen, aber vor allem auch durch eine starke Flexibilisierung gekennzeichnet ist, wird sich die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, immer weiter verändern. In den nächsten Jahren werden wir eine zunehmende Entkoppelung von Arbeit und Arbeitsort feststellen, verbunden mit einer größeren Bandbreite von Arbeitsformen – nicht nur weil die Wirtschaft immer schneller auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren muss, sondern auch weil sich die Ansprüche insbesondere der jungen Generation an den Arbeitsmarkt ebenfalls gewandelt haben.

#### **Zeitarbeit in Deutschland braucht verlässliche Rahmenbedingungen**

Flexibilität braucht stabile und verlässliche Rahmenbedingungen für alle Akteure. Deshalb unterstützt Randstad ausdrücklich alle Bemühungen, die Bedingungen in und für unsere Branche weiter zu verbessern. Randstad begrüßt die Bemühungen der Gewerkschaften, in Zeitarbeitsunternehmen flächendeckende Betriebsratsgremien zu etablieren und dadurch die Mitbestimmung in der Zeitarbeitsbranche zu fördern. Die im Koalitionsvertrag aufgeführte Forderung, Zeitarbeitnehmer bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten mitzuzählen, ist schon in einigen Verfahren vom Bundesarbeitsgericht bestätigt worden. Ähnliches gilt für das geforderte Verbot, Zeitarbeitnehmer als Streikbrecher einzusetzen, das bereits vorausschauend im Tarifvertrag Zeitarbeit geregelt wurde.

Die Zeitarbeit ist in Deutschland die Branche mit der höchsten Tarifbindung. Die Zeitarbeitnehmer finden somit mehr als die Beschäftigten anderer Branchen Arbeitsbedingungen vor, die gemeinsam von den Sozialpartnern ausgehandelt wurden.

#### **Arbeitsplätze in der Zeitarbeit sichern**

Im Koalitionsvertrag ‚Deutschlands Zukunft gestalten‘ haben CDU/CSU und SPD vorgesehen, die Zeitarbeit trotz ihres positiven Effektes auf den Arbeitsmarkt in Deutschland weiter zu regulieren. Randstad fordert ausdrücklich

Verbesserungen, die dazu beitragen, dass sich die Rahmenbedingungen aller Beteiligten in der Branche weiter verbessern. Die derzeit geplanten Regulierungen jedoch wären nicht nur ohne nachhaltigen Nutzen für die Beschäftigten, sondern führten im Gegenteil dazu, dass Arbeitsplätze vor allem im geringer qualifizierten Bereich vernichtet würden.

#### **Einführung eines gesetzlichen Equal Pay ist Eingriff in die Tarifautonomie**

Die geplante Regelung bedeutet einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie. Sie macht sämtliche in den letzten Jahren mit den Gewerkschaften ausgehandelten Branchenzuschlagsvereinbarungen, die schon heute in der Regel zu Equal Pay führen, obsolet. Der Erfolg des deutschen Wirtschaftssystems basiert jedoch maßgeblich auf der Kompetenz der Tarifpartner, Löhne und Rahmenbedingungen auszuhandeln, die für die jeweilige Branche passgenau sind. Für die Zeitarbeit haben die Tarifpartner in den letzten Jahren ein exakt austariertes Branchenzuschlagssystem erarbeitet. Für Arbeitsverhältnisse, die nicht durch die Zuschläge erfasst werden, gilt, mit wenigen Ausnahmen, dass die Mitarbeiter bereits heute ein nahezu gleiches und oftmals sogar höheres Entgelt als die Stammbeschaft erhalten.

#### **Einführung einer maximalen Höchstüberlassungsdauer bedeutet Rückschritt**

Die Einführung einer maximalen Höchstüberlassungsdauer sehen wir kritisch. Die diskutierte Höchstüberlassungsdauer ist ein Eingriff in die Vertragsfreiheit. Eine zeitliche Begrenzung von Einsätzen ist kein Instrument, das Zeitarbeitnehmern, wie von der Politik angedacht, hilft, von einem Kundenunternehmen übernommen zu werden. Die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer würde nach aktuellem Erkenntnisstand weder den Flexibilitätserfordernissen der Wirtschaft gerecht werden – da z. B. Elternzeitvertretungen und Entwicklungsprojekte sich dann nicht mehr oder nur noch sehr eingeschränkt mit Hilfe der Zeitarbeit durchführen ließen – noch würde sie den Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche helfen. Ganz im Gegenteil: Mitarbeiter müssten gut bezahlte Einsätze unfreiwillig verlassen. Darüber hinaus würden Qualifizierungsmaßnahmen, die die Branche in einer Vielzahl durchführt – gerade auch für gering qualifizierte Menschen –, nur noch schwer zu realisieren sein.

Die geplante Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer basiert im Wesentlichen auf der Annahme, dass Zeitarbeitnehmer, die eine längere Zeit im selben Kundenunternehmen eingesetzt werden, einen Stammarbeitsplatz besetzen. Gleichzeitig wird immer wieder behauptet, dass die Zeitarbeitnehmer deutlich weniger verdienen als die Stammmitarbeiter.

Beide Annahmen sind falsch. Wissenschaftliche Studien belegen, dass die Substitution von Stammarbeitsplätzen durch Zeitarbeit eher eine Ausnahme darstellt. Gleiches gilt für die angeblich vorhandenen Lohnunterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten. Diese bestehen allenfalls in der Einarbeitungsphase, da der Tarifvertrag der Zeitarbeit und die Branchenzuschlagsvereinbarungen dazu führen, dass nach spätestens neun Monaten Überlassungszeit nahezu Equal Pay erreicht ist.

#### **Datenlage zur Zeitarbeit verbessern**

Die vielen falschen Aussagen über die Zeitarbeitsbranche sind ein Beleg dafür, dass es aktuell in Deutschland kein ausreichendes Datenmaterial gibt, aus dem die tatsächliche Situation in der Branche valide interpretiert werden kann. Viele Daten – z. B. die genaue Verweildauer im Einsatzunternehmen – werden aktuell nicht präzise und flächendeckend erfasst. Bevor die Koalition die zurzeit unbeschränkte Überlassungsdauer der Beschäftigten in der Zeitarbeit einschränkt, wäre es aus Sicht der Randstad Gruppe in einem ersten Schritt sinnvoll, für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren eine fundierte Datenlage zu erarbeiten.

#### **Begrenzung von Einsätzen schadet den Beschäftigten in der Zeitarbeit**

Ob ein Kundenunternehmen einen Zeitarbeitnehmer übernimmt, hängt von vielen Faktoren ab und ist nicht per Gesetz erzwingbar. Die Begrenzung eines Einsatzes durch die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer ist ein empfindlicher Eingriff in die Betriebsabläufe der Unternehmen und deren Vertragsfreiheit. Völlig außer Acht gelassen würde bei der Einführung einer solchen Regelung auch der Aspekt der freien Arbeitsplatzwahl der Arbeitnehmer, die vielleicht gar nicht in das Unternehmen wechseln möchten. Ein Grund ist hier, dass Mitarbeiter beispielsweise einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei einem Personaldienstleistungsunternehmen nicht gegen einen befristeten Arbeitsvertrag eintauschen möchten. Die geplante

Regelung würde die Nachhaltigkeit der Beschäftigung in der Zeitarbeit, die im Nachgang der Agenda 2010 in den letzten Jahren gestiegen ist, stark gefährden.

#### **Mitarbeiter in der Zeitarbeit werden qualifiziert**

Randstad engagiert sich stark im Bereich der Qualifizierung. Hierzu gehören Kurzzeitqualifizierungen, wie der Erwerb eines Staplerscheins oder eines Schweißerpasses, ebenso wie die Absolvierung von Sprach- und EDV-Kursen. Hinzu kommen Maßnahmen, die zu einem vollwertigen Berufsabschluss führen. Sie finden als Verbundausbildung mit Hilfe von Kooperationspartnern (zumeist Kundenbetrieben) statt. Des Weiteren etabliert sich mehr und mehr das Modell der Teilqualifizierung, bei dem der Ausbildungsgang (z. B. der zum Maschinen-/Anlagenführer) in mehreren aufeinander folgenden Teilabschnitten absolviert werden kann. Aktuell führt Randstad im Bereich der Teilqualifizierung ein gemeinsames Projekt mit mehreren Zeitarbeitsunternehmen und der Bundesagentur für Arbeit durch, das Menschen ohne Berufsausbildung hilft, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Nachhaltige Qualifizierungsmaßnahmen, die einen langen inhaltlichen und organisatorischen Vorlauf benötigen, würden durch die Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer konterkariert.

Randstad fordert daher die Politik auf, für alle Beschäftigten, die eine Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme absolviert haben bzw. dies beabsichtigen, die diskutierte gesetzliche Höchstüberlassung durch eine Öffnungsklausel aufzuheben. Der Einsatz der Unternehmen der Zeitarbeit, die durch diverse Qualifizierungsmaßnahmen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Menschen mit Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, darf nicht durch eine Einführung der Höchstüberlassungsdauer gefährdet werden.

Weitere Informationen zu Randstad erhalten Sie unter [www.randstad.de](http://www.randstad.de)

**Interessiert an Neuigkeiten und wissenswerten Beiträgen zu den Themen Human Resources, Personaldienstleistungen und Zeitarbeit?**  
<http://www.randstad-korrespondent.de>

# Beispiele aus der Praxis

„Ich bin ausgebildeter Altenpfleger. Seit meinem Umzug von Hessen nach Berlin vor über drei Jahren bin ich bei Randstad im Bereich Medical beschäftigt. Zurzeit arbeite ich in einem Heim für spastisch gelähmte Menschen und betreue dort eine achtköpfige Gruppe. Ich habe mich bewusst dazu entschieden, bei Randstad tätig zu sein, da mir die Zeitarbeit eine größere Flexibilität ermöglicht, als es bei einer Anstellung in einem Pflegeheim möglich wäre. Ich habe ein kleines Kind, daher ist es mir wichtig, möglichst viel Zeit mit meinem Kind zu verbringen und nicht an ein starres Schichtsystem gebunden zu sein. Meine Einsätze konzentrieren sich auf eine überschaubare Anzahl von Pflegeeinrichtungen.“

Ich werde eingesetzt, wenn die Kollegen vor Ort Urlaub machen oder es viele Krankheitsfälle gibt. Oft höre ich den Satz: ‚Schön, dass du wieder da bist.‘ Denn ich entlaste die Kollegen vor Ort und kann ohne Einarbeitung sofort starten, da ich die Bewohner in den Pflegeeinrichtungen und die Abläufe alle genau kenne. Ein beruflicher Wechsel zu einem festen Pflegeheim kommt für mich nicht in Betracht – ich möchte meinen guten Verdienst und die Flexibilität, die ich bei Randstad habe, nicht verlieren.“

**Hagen Michels**



„Nach dem Abschluss meiner Ausbildung zum Metallbearbeiter hatte ich Schwierigkeiten, im Umfeld von Potsdam einen Arbeitsplatz zu finden. Daher habe ich mich damals entschlossen, den Berufseinstieg über die Zeitarbeit zu suchen. Dieser Schritt war für mich der richtige. Seit 2008 bin ich Mitarbeiter bei Randstad. Meine Einsatzzeiten variieren stark – manchmal bin ich nur wenige Tage in einem Unternehmen, manchmal mehrere Monate. Mein längster Einsatz dauerte über zwei Jahre. Viele Menschen denken, dass es Stress ist, sich immer neu einzuarbeiten. Mir geht das nicht so. Am ersten Tag bin

ich der Neue, aber ziemlich schnell gehöre ich wie alle anderen einfach zum Team dazu. Natürlich kann ich mir vorstellen, zu einem Kundenunternehmen zu wechseln, aber bisher waren die Angebote nicht besser als die Arbeitsbedingungen, die mir Randstad bietet. Am Ende zählen für mich ein unbefristeter Arbeitsvertrag und ein gutes Umfeld. Das habe ich bei Randstad. Oft besuche ich nach der Spätschicht meine Ansprechpartner in der Niederlassung, trinke dort zwei Kaffee und berichte, was ich im Einsatzunternehmen erlebe. Zurzeit werde ich an einer CNC-Drehmaschine eingesetzt. Hier möchte ich meine Kenntnisse

weiter vertiefen, daher prüft Randstad gerade, an welchen Weiterbildungen ich teilnehmen könnte, um mich hier noch tiefer einzuarbeiten. Die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer würde dazu führen, dass ich gut bezahlte Einsätze verlassen müsste. Ich verstehe nicht, was das bringen soll. Ich verliere dann zukünftig meine Zuschläge und verdiene weniger. Wer meint, dass ich dann eher beim Kunden übernommen werde, hat keine Ahnung, wie die Praxis aussieht.“

**David Wirsik**

„Ich bin seit August 2012 bei Randstad in Heilbronn beschäftigt. Davor habe ich in einem Getränkemarkt als Aushilfe gearbeitet. Meine Ausbildung zum Feinwerkmechaniker, Fachrichtung Werkzeugbau, hatte ich leider nicht beendet. Mein erster Kundeneinsatz fand bei einem großen Stahl- und Technologiekonzern statt. Die Arbeit dort brachte mich wieder mit meinem ursprünglichen Berufswunsch in Berührung. Durch die Anregung meiner persönlichen Ansprechpartnerin bei Randstad habe ich die Chance ergriffen, an einer betrieblichen Nachqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer teilzunehmen und so meinen Abschluss nachzuholen. In den vergangenen acht Monaten habe ich den praktischen Teil

der Ausbildung im Rahmen eines Einsatzes beim Kundenunternehmen nachgeholt. Den theoretischen Teil habe ich bei einem Berufsbildungswerk und einem Bildungsträger absolviert. Seit August 2014 bin ich nun Maschinen- und Anlagenführer und habe einen IHK-Abschluss in der Tasche. Im Geldbeutel macht sich das auch schon bemerkbar, weil meine Entgeltstufe sich mit der fertigen Ausbildung geändert hat. Und noch dazu habe ich vom Kundenunternehmen meines aktuellen Einsatzes bereits die Übernahme in Aussicht gestellt bekommen.“

**Serkan Kademli**



Stand: 12/2014

**Randstad Deutschland GmbH & Co. KG**  
Helfmann-Park 8  
65760 Eschborn

[www.randstad.de](http://www.randstad.de)

