

Zeitarbeit als Chance für die Erwerbszuwanderung verstehen

Kurzposition zur Abschaffung des Beschäftigungsverbotes in der Zeitarbeit für Drittstaatsangehörige

5. August 2022

Der [„Zehn-Punkte-Plan zur Erwerbsmigration“](#) der BDA enthält die Forderung nach einer Abschaffung des Beschäftigungsverbotes in der Zeitarbeit.

Derzeit sieht § 40 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) das grundsätzliche Verbot einer Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in der Zeitarbeit vor. Sobald die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) notwendig ist, ist eine Beschäftigung in der Zeitarbeit verboten. Lediglich in wenigen Fällen, z. B. bei einem Aufenthaltstitel der Blauen Karte EU oder bei Besitz einer Daueraufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis, ist eine Beschäftigung in der Zeitarbeit erlaubt. Dabei sprechen stichhaltige Gründe für eine Abschaffung des Beschäftigungsverbotes in der Zeitarbeit:

- Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen sind ein Integrationsmotor für den Arbeitsmarkt. Sie haben bereits verlässliche Strukturen etabliert und langjährige Erfahrung bei der Auswahl, Betreuung und Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Sie investieren in die Qualifizierung und haben daher auch großen Anreiz, ihre Beschäftigten langfristig zu halten. Dies ist Teil ihres Geschäftsmodells.
- Die Zeitarbeitsbranche verfügt insbesondere über eine große Expertise bei der Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt. Schon heute beträgt der Ausländeranteil in der Zeitarbeit 36,8 % im Vergleich zu 12,9 % in der Gesamtwirtschaft.¹ Das liegt u. a. daran, dass die Zeitarbeit eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten spielt: 34,5 % der Geflüchteten, die im Zeitraum zwischen Juli 2020 und Juni 2021 ihre Arbeitslosigkeit beenden konnten, haben eine Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche aufgenommen. Wenn es die Branche schafft, diese Gruppe, bei denen viele mangelnde Sprachkenntnisse und nur wenige (formale) Nachweise über ihre Qualifikationen haben, nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, dürfte das erst recht für Fachkräfte aus Drittstaaten gelten. Die Nachhaltigkeit der Arbeitsbedingungen zeigen Daten der BA: Mehr als zwei Drittel (67,5 %) der Schutzsuchenden, die ihre Arbeitslosigkeit durch die Tätigkeit bei einem Zeitarbeitsunternehmen beendeten, waren auch nach einem Jahr noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Davon fanden 40,3 % eine Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit. Die Begleitung bei der Arbeitsmarktintegration durch die Personaldienstleister reicht von der Kommunikation mit Behörden, der Hilfe bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen über Deutschkurse bis hin zur Organisation ggf. notwendiger Nachqualifizierungen. In vielen Fällen ist die Rekrutierung weniger kompliziert und eine sofortige Beschäftigung möglich. Dann genügt eine Rekrutierung und Vermittlung durch das Zeitarbeitsunternehmen. Andere Fälle erfordern mehr Aufwand und es bedarf noch weiterer vorbereitender Maßnahmen sowie praktischer Berufserfahrung in Deutschland. Hierfür müssen die Beschäftigten direkt bei dem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt werden. Die Zeitarbeitsunternehmen kümmern sich dann um eine erfolgreiche Durchführung des Visumverfahrens und ggf. notwendige

¹ Bundesagentur für Arbeit: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Juli 2022.



Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen, damit eine anschließende Vermittlung gelingen kann. Sie können also als „Begleiter“ fungieren.

- Aufgrund der internationalen Aufstellung von Zeitarbeitsunternehmen, insbesondere der multinationalen Konzerne, die in fast jedem bewohnten Land der Erde vertreten sind (darunter z. B. Indien, Brasilien und Vietnam) können bereits etablierte Verwaltungsinfrastrukturen im In- und Ausland genutzt werden und müssen nicht erst neu geschaffen werden. Zudem profitieren Mitarbeitende von dieser multinationalen Aufstellung, da sie ihren Arbeitgeber bereits aus ihrem Heimatland kennen und einschätzen können. Dies erzeugt Vertrauen und Sicherheit für beide Seiten, um den Weg in eine zufriedene und langfristige Beschäftigung zu ebnen.
- Eine Beschäftigung in der Zeitarbeit kann flexibel gestaltet werden. Sowohl die Anwerbungs- als auch Migrationsentscheidungen sind mit Unsicherheiten und Risiken behaftet. Viele Drittstaatsangehörige können im Ausland schwer abschätzen, ob sie zu dem Unternehmen und dem Standort passen und es ihnen langfristig gefällt. Durch die Flexibilität einer Beschäftigung in der Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsbranche, können solche Risiken für die Drittstaatsangehörigen abgedeckt und auch tatsächliche „Missmatches“ zwischen Beschäftigten und dem Einsatzunternehmen schnell aufgelöst werden, ohne bürokratischen Aufwand und zusätzliche Kosten.
- Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) können die Expertise der Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsbranche für sich nutzbar machen. Denn für KMU ist die Anwerbung, ggf. Nachqualifizierung und Integration ausländischer Beschäftigter in der Regel „unbekanntes Terrain“. Auch können dadurch Skalierungseffekte genutzt werden. Eine Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften lohnt sich finanziell bisher meist nur für Großunternehmen, die mehrere ausländische Arbeitskräfte gleichzeitig einstellen können. Zeitarbeitsunternehmen können verschiedene Bedarfe bündeln und dann einzelne Arbeitskräfte an KMU überlassen.
- Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen werden von der BA überprüft und zugelassen. Dies gilt selbstverständlich auch für Zeitarbeitsunternehmen, die Drittstaatsangehörige rekrutieren. Zeitarbeitsunternehmen aus dem Ausland ohne entsprechende Überlassungserlaubnis würden daher nicht von der Aufhebung des Beschäftigungsverbots für sog. Drittstaatsangehörige erfasst.
- Innerhalb der Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsbranche besteht eine Tarifabdeckung von nahezu 100 %, sodass die Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Zeitarbeitsbranche in Deutschland nicht variieren.
- Die Arbeitnehmerüberlassung in europäische Nachbarstaaten führt nicht zu einer Schlechterstellung bei den Beschäftigungsbedingungen. Auch in diesem Fall gelten für die Beschäftigung im deutschen Zeitarbeitsunternehmen die Anforderungen der Beschäftigungsverordnung und das deutsche Arbeitsrecht. Die Überlassung hebt die rechtlichen deutschen Standards dabei nicht aus.

Gegen eine Abschaffung des Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit werden verschiedene Argumente ins Feld geführt:

- *„Die Öffnung könnte dazu führen, dass international agierende Zeitarbeitsunternehmen die Zuwanderung nach Deutschland ausnutzen, um die Zeitarbeitnehmer dann unter schlechteren Arbeitsbedingungen außerhalb Deutschlands in der EU einzusetzen.“*
Dieses Argument hält einer rechtlichen Prüfung nicht stand. Auf die Arbeitnehmerüberlassung in das europäische Ausland findet deutsches Recht Anwendung und muss strikt von einer Entsendung unterschieden werden.
- *„Es bestehe eine erhöhte Gefahr, dass Personen aus Drittstaaten aufgrund schlechter Beschäftigungsbedingungen und schlechter Bezahlung Deutschland wieder verlassen und dadurch das Image von Deutschland als attraktives Einwanderungsland leidet.“* Die



Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsbranche weisen hohe Standards auf, sodass diese Behauptung aus der Luft gegriffen ist. Die Tarifabdeckung liegt bei nahezu 100 % und es gibt vielfältige Möglichkeiten der Qualifizierung innerhalb der Beschäftigung. Zudem werden Zeitarbeitsunternehmen durch die BA und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls auf Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften überprüft. Bei Verstößen folgen entsprechende Sanktionen bis hin zum Entzug der zwingend erforderlichen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.

- *„Die Beschäftigung in der Zeitarbeit ist von einer hohen Fluktuation innerhalb der ersten drei Monate geprägt.“* Die Zeitarbeit ist dynamisch und gerade für kleine und mittlere Kundenbetriebe eine Möglichkeit neue Arbeitskräfte und Quereinsteiger zu erproben. Daher ist es völlig normal, dass nach kurzer Verleihzeit Beschäftigte der Zeitarbeit vom Entleihunternehmen übernommen werden (Klebeeffekt). Im europäischen Vergleich ist eine Beschäftigungsdauer von 3 Monaten schon relativ lang. In Dänemark sind dies beispielsweise 6 Wochen.² Im Jahr 2021 hatten 37 % Zeitarbeitskräfte eine Beschäftigungsdauer von bis zu 6 Monaten und über 60 % der Beschäftigungsverhältnisse bestanden bereits seit über einem Jahr. Zeitarbeit ist gleichzeitig ein Sprungbrett in „reguläre“ Beschäftigung. Rund 60 % von knapp 800.000 Zeitarbeitskräften waren 30 Tage nach Beendigung ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit wieder in Beschäftigung, und zwar mehrheitlich sozialversicherungspflichtig außerhalb der Zeitarbeit (429.000).³ Diese aktuellen Zahlen dürften für Fachkräfte aus Drittstaaten, noch positiver ausfallen. Denn die Personen aus Drittstaaten würden gezielt für den deutschen Arbeitsmarkt angeworben und unterscheiden sich in ihrem Qualifikationsprofil von den aktuell in der Zeitarbeit Beschäftigten. Durch den höheren Anwerbungsaufwand haben Zeitarbeitsunternehmen im Übrigen einen hohen wirtschaftlichen Anreiz die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften langfristig zu gestalten und ihre (Arbeitsmarkt-)Integration nachhaltig und engagiert voranzutreiben, denn nur so rechnet sich dies unternehmerisch für sie. Das heißt, es muss schon allein aus ökonomischen Gesichtspunkten das vorrangige Ziel der Personaldienstleister sein, Drittstaatsangehörige langfristig zu beschäftigen und durch die Verrechnungssätze peu á peu die ihnen entstandenen Kosten wieder zu erwirtschaften. Bei einer Vermittlung von ausländischen Fachkräften, z. B. bei einer entsprechenden Beauftragung durch ein KMU, erhalten die Zeitarbeitsunternehmen ein vorab vereinbartes Honorar.
- *„Der Vergleich von Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen mit Entleihunternehmen weist ein starkes Gefälle in der Entlohnung und den Beschäftigungsbedingungen auf. Für aus dem Ausland rekrutierte Fachkräfte würden daher schlechtere Beschäftigungsbedingungen gelten.“* Für inländische und aus dem Ausland rekrutierte Zeitarbeitsbeschäftigte gelten dieselben Beschäftigungsbedingungen. In keiner anderen Branche ist die Tarifabdeckung so hoch. Ein Vergleich zwischen ausländischen Zeitarbeitsbeschäftigten und Stammbeslegschaft ist ohnehin fragwürdig. Insbesondere wenn der konkrete Einsatzbetrieb noch gar nicht feststeht, wäre eine Vergleichbarkeitsprüfung gar nicht möglich. Zudem unterscheiden sich in der Zeitarbeit Beschäftigte und Stammbeslegschaft in ihren Charakteristika und Tätigkeitsprofilen, was einen Großteil der immer wieder zitierten (unbereinigten) Lohnlücke von 40 % ausmacht, die die Bundesagentur für Arbeit ausweist. Die bereinigte Lohnlücke liegt laut BA dagegen nur bei 16 %.⁴ Die Datenqualität zu Lohnunterschieden zwischen Zeitarbeitenden und Stammbeslegschaft ist jedoch generell unzureichend, denn das Statistische Bundesamt kommt zu anderen

² Jahn, E. (2016). Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen, 16. IAB-Kurzbericht. Abrufbar unter: [IAB Kurzbericht](#)

³ Bundesagentur für Arbeit: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Juli 2022.

⁴ Bundesagentur für Arbeit: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Juli 2022.



Ergebnissen, die deutlich geringere Lohnunterschiede aufweisen.⁵ Vergleicht man jedoch grundsätzlich Zeitarbeitskräfte und Stammbeslegschaft mit vergleichbarer Tätigkeit, so reduziert sich die Lohnlücke auf rund 10 %.⁶ Teilweise verdienen Zeitarbeitende sogar mehr als die Festangestellten. Dies trifft besonders auf Beschäftigte im geringqualifizierten Bereich zu, da die allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit mit 10,88 Euro⁷ über dem gesetzlichen Mindestlohn von 10,45 Euro liegt.⁸ Damit ist auch das Argument, dass Equal Pay erst nach 9 Monaten gilt und damit Zeitarbeitende schlechter stellt, ebenfalls entkräftet.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

⁵ Statistisches Bundesamt. Verdienststrukturerhebung 2018, Wiesbaden 2020, Tabellen 3.1.3 und 3.1.17, abrufbar unter: www.destatis.de

⁶ Bachmann, R., Flores, F. M., & Rulff, C. (2022). Die Lohnlücke in der Zeitarbeit-Eine empirische Analyse auf Grundlage der Integrierten Erwerbsbiografien und der Verdienststrukturerhebung. Abrufbar unter: www.ig-zeitarbeit.de

⁷ Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 20. August 2020 (BAnz AT 31.08.2020 V1). Abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de

⁸ Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung vom 9. November 2020 (BGBl. I S. 2356). Abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de