

März 2010

Mehr Zeitarbeit!

Zeitarbeit ist das zentrale rechtssichere Mittel für Arbeitgeber, ihren Personalstand zu planen. Die Alternativen – befristete Einstellung, befristete Erhöhung der Arbeitszeit und variable Arbeitszeitdeputate – sind rechtlich komplex und damit riskant. Selbst wenn der Arbeitnehmer seine Klage am Ende verliert – bleibt doch die Prozeßbelastung, die für den Arbeitgeber erhebliche Kosten und Verwaltungsaufwand auslöst. Gerade die Zeitarbeit kann diesen Lästigkeitsfaktor vom Einsatzbetrieb fernhalten.

Das zeigt eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 7 AZR 233/08). Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit eines Nachrichtenredakteurs von 50 Prozent auf 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit wird einer beschränkt vorhersehbaren Angemessenheitsprüfung unterworfen. Insbesondere will das BAG der Befristung die Wirksamkeit versagen, wenn der Arbeitnehmer einen teilzeitrechtlichen Einstellungsvorrang genießt. Im konkreten Fall hat der Arbeitnehmer verloren, weil der Siebte Senat die arbeitsorganisatorischen Entscheidungen des Arbeitgebers für nachvollziehbar gehalten hat. Die Frage ist aber, ob ein vernünftiger Arbeitgeber sich diesem Risiko aussetzen will.

Zeitarbeit deckt nicht nur vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarf zuverlässig ab. Zeitarbeit nimmt dem Einsatzbetrieb die Rechtslasten ab und mindert so die Transaktionskosten. Dafür zahlt der Entleiher dem Verleiher zwar dessen Preis – doch erfährt er Amortisation durch geminderten eigenen Personalverwaltungsaufwand. Vor allem aber kann sich der Einsatzbetrieb auf sein wertschöpfendes Kerngeschäft konzentrieren und die fröhliche Beschäftigung mit Arbeitsrecht, Arbeitsrichtern und Anwälten anderen Frohnaturen überlassen. Nahezu jede arbeitsrechtliche Übertreibung liest sich als eine Werbung für Zeitarbeit!

Das fängt mit dem Streit um Kündigungen an – eine als diebische Elster verdächtige Mitarbeiterin kann der Arbeitgeber an den Verleiher zurückgeben. Zeitarbeitnehmer mit arbeitsorganisatorisch unverträglichen Teilzeit- und Pflegezeitwünschen muß der Verleiher anderswo einsetzen. Befristungsrisiken gibt es nicht. Diskriminierungsschutz bei der Auswahl und Rückgabe von Zeitarbeitnehmern ist kein Problem. Die Zeitarbeit wird zum Personaldienstleister, der dem Einsatzbetrieb alle Lasten abnimmt – für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht zur Kernmannschaft rechnen. Das geht deutlich über die vielgenannten „segmentiellen Randbelegschaften“ hinaus.