



Politischer Impuls von

Ministerialdirektor Michael Höhenberger

auf der Regionalkonferenz SÜD "Arbeit Personal" des
Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister e.V. (BAP)

Nürnberg, den 3. Juli 2019

Es gilt das gesprochene Wort www.stmas.bayern.de

Sehr geehrte Herr Hofmann,
sehr geehrte Herren Hauptgeschäftsführer,
sehr geehrter Herr Terzenbach,
sehr geehrte Damen und Herren,
von der bayerischen **Arbeitsministerin Kerstin Schreyer** übermittel ich
Ihnen **herzliche Grüße**. Ich vertrete sie heute sehr gerne bei Ihrer
Regionalkonferenz.

I. **Zeitarbeit**: wichtig für die Menschen, wichtiges Instrument des
Arbeitsmarkts

„Modernes Sklaventum“, „Ausbeutung“, „Billiglohn“ – Wir alle kennen die vielen unschönen Begriffe, denen die Zeitarbeit jahrzehntelang ausgesetzt war. Natürlich war die **Kritik nicht berechtigt**. Umso mehr **freut es mich**, wie sehr sich der **Ruf der Zeitarbeit gewandelt** hat.

„Schmuddelimage ade“ – der Titel der Sendung „Plusminus“ vom März dieses Jahrs bringt es auf den Punkt.

1. Mit **fairen Arbeitsbedingungen** und **guten Löhnen** gehört die Zeitarbeit heute zur Wirtschaft wie jede andere Branche. Natürlich haben wir derzeit noch eine **hervorragende Situation** auf dem **Arbeitsmarkt in Deutschland und in Bayern**. Im Juni

hatten wir in Bayern eine **Arbeitslosenquote** von nur **2,6 Prozent**, erstmals über 200 000 Arbeitslose, der Spaltenplatz in Deutschland (Quote 4,9%).

Davon **profitiert** auch die **Zeitarbeit**. Umgekehrt ist es **aber** auch so, dass es sich **zuerst** bei der **Zeitarbeit bemerkbar** macht, wenn es der **Wirtschaft schlechter** geht. BA-Chef Scheele hat am Montag darauf hingewiesen, dass die konjunkturelle Eintreibung vor allem bei der Zeitarbeit gesehen wird.

Das ändert aber freilich nichts daran, dass die **Zeitarbeit unverzichtbar** für unsere **Wirtschaft** ist.

Die SZ titelt heute im Wirtschaftsteil: „Die Jobangst ist wieder da“! Sie verweist auf Stellenabbau – Ankündigungen bei BASF, Bayer, Thyssen Krupp, Siemens, Deutsche Bank, auch bei der Automobil-Industrie.

Dennoch: wir dürfen nicht den Fehler machen, unseren Standard herunterzureden und damit die Angst zu befördern.

Meine Damen und Herren,

Zeitarbeitskräfte sind **keine Arbeitnehmer „2. Klasse“**. Sie selbst wissen am besten:

- Zeitarbeitnehmer stehen in einem **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis** [zur Zeitarbeitsfirma]. Dazu gehören selbstverständliche auch **Vollzeitarbeitsverhältnisse**. Damit stehen Zeitarbeitnehmer unter dem Schutz des gesamten Arbeitsrechts.
- Die **Lohnuntergrenze** in der Zeitarbeit liegt bei **9,79 Euro in Westdeutschland** und **9,49 Euro in Ostdeutschland**. Damit liegt sie

deutlich über dem allgemeinen Mindestlohn von 9,19 Euro pro Stunde.

- Seit dem 1. April 2017 gibt es einen Anspruch auf **Equal Pay nach neun Monaten** [Pflicht, Zeitarbeitnehmer nach neun Monaten Einsatzzeit wie vergleichbaren Stammbeschäftigte zu entlohen].
- Außerdem gilt eine **Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten**.
- In den meisten Bereichen haben Zeitarbeitnehmer zudem **Anspruch auf tarifliche Branchenzuschläge**.

Meine Damen und Herren,

2. Wir brauchen Zeitarbeit als **Flexibilisierungsinstrument** für Unternehmen, um im internationalen Wettbewerb und in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt bestehen zu können.
3. Und wir brauchen Zeitarbeit als **Tür ins Erwerbsleben** für Personen, die sonst nur geringe Chancen auf einen Arbeitsplatz haben.
 - Mehr als jeder vierte Zeitarbeitnehmer hat **keine abgeschlossene Berufsausbildung**.

- **Knapp zwei Drittel** der Leiharbeitnehmer kommen **aus der Beschäftigungslosigkeit**. Hier nimmt die Zeitarbeit eine ganz wichtige arbeits- und sozialpolitische Brückenfunktion wahr.
- Keine andere Branche integriert in Deutschland mehr **Geflüchtete** in den ersten Arbeitsmarkt als die Zeitarbeit. **Jede dritte Einstellung** entfällt auf die Zeitarbeit.

Während viele Unternehmen diese Gruppe nicht einstellen würden, **geben** ihnen gerade **Zeitarbeitsfirmen** eine **Chance**, sich am **Arbeitsmarkt zu bewähren**. Im Idealfall schaffen sie den Sprung in ein Arbeitsverhältnis als Stammarbeitnehmer.

Meine Damen und Herren,

II. Die **nachhaltige Sicherung der Fachkräftebedarfe** ist auch und gerade vor Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt eine der größten Herausforderungen am Arbeitsmarkt.

So werden zum Beispiel laut der Prognos-Studie „Arbeitslandschaft 2025“ bis 2025 **350.000 Fachkräfte** in Bayern fehlen [in Deutschland: 2,9 Millionen].

Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt branchenübergreifend stetig. In manchen Branchen und Regionen gibt es jetzt schon erhebliche Fachkräfteengpässe.

Das gilt besonders für die **Gesundheitsbranche** und die **IT- und MINT-Branche**. Dem IHK-Fachkräftereport 2018 zufolge leiden aktuell in Bayern besonders **Berufe mit technischer Ausrichtung unter dem Fachkräftemangel**. Hier fehlen 173.000 Arbeitskräfte.

Die Staatsregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, mögliche **Fachkräfte vor allem aus Deutschland und der Europäischen Union** zu gewinnen.

Bei der Beschäftigung von Frauen, Älteren und Menschen mit Behinderung gibt es noch Luft nach oben.

Das **Sozialministerium** engagiert sich mit **verschiedensten Maßnahmen**, um den erhöhten Fachkräftebedarfen zu begegnen.

Wir haben das **Konzept CURA**, den **Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0** und die **Allianz für starke Berufsbildung**.

Auf den Pakt für berufliche Weiterbildung gehe ich später noch ein.

Mit dem **Bayerischen Fachkräfteprogramm** [„Initiative Fachkräfte Sicherung +“; FF stMWI] sollen die Betriebe gezielt unterstützt werden, bedarfsgerecht qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere im eigenen Land zu finden.

Aber wir müssen auch sehen: Alleine mit dem inländischen und innereuropäischen Arbeitskräftepotential werden wir den Fachkräftebedarf nicht decken können.

Mit der Zustimmung zum **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** letzten Freitag [28. Juni 2019] hat der Bundesrat die Weichen für einen Zuzug von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten gestellt.

Die **Eckpunkte** des Gesetzes sind:

Erstens: Eine erleichterte Einwanderung für Fachkräfte.

Wenn ein Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation vorliegen, können Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung und Fachkräfte mit akademischer Ausbildung künftig in allen Berufen, zu denen sie ihre Qualifikation befähigt, arbeiten.

Eine Beschränkung auf Engpassberufe ist nicht mehr vorgesehen.

Für Fachkräfte gibt es zudem keine Vorrangprüfung mehr (Prüfung, ob deutsche Arbeitnehmer für die entsprechende Beschäftigung nicht zur Verfügung stehen).

Zweitens: Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche

Fachkräfte mit Berufsausbildung können künftig auch zur Arbeitsplatzsuche einreisen.

Voraussetzung sind deutsche Sprachkenntnisse, die der angestrebten Tätigkeit entsprechen.

Drittens: Aufenthalt zur Suche einer Berufsausbildung

Das heißt: Zusätzlich zur Suche eines Studienplatzes besteht die Möglichkeit, auch zur Suche eines Ausbildungsplatzes nach Deutschland zu kommen.

Um eine **Einwanderung in die Sozialsysteme zu verhindern**, müssen Ausländer ihren **Lebensunterhalt** selbst sicherstellen.

Das Gesetz schafft eine **ausgewogene Balance zwischen** der **Integrationsfähigkeit** der deutschen Gesellschaft und unserem wirtschaftlichen **Interesse an der Fachkräftezuwanderung**.

Ich habe noch eine erfreuliche Information: **Das Bundeskabinett hat kürzlich eine Forderung des BAP beschlossen:**

Die Erteilung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für das Tätigwerden eines sich in Deutschland befindlichen Ausländers mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung als Leiharbeitnehmer wird auch über den 5. August 2019 hinaus ohne Vorrangprüfung möglich sein.

Eine entsprechende Änderungsverordnung hat das Bundeskabinett am 26. Juni 2019 beschlossen.

Meine Damen und Herren,

III. bei meinem Überblick über die zentralen politischen Themen
darf –

wie oben angedeutet – selbstverständlich die **Digitalisierung** nicht
fehlen.

Die Digitalisierung ist neben der Globalisierung und dem
demografischen Wandel der **Megatrend der heutigen Zeit** und
verändert auch die Arbeitswelt umfassend.

Der Veränderungsprozess kann nur dann gelingen, wenn wir ihn **aktiv begleiten** und vor allem **mitgestalten**.

Es gilt, alle Betroffenen mitzunehmen, sei es auf der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerseite.

Der **Qualifizierungsdruck für Arbeitnehmer und Unternehmer** steigt und beschleunigt sich mit diesen Veränderungen.

Wir müssen die **Menschen für die Anforderungen der Digitalisierung fit machen** und die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung stärker ins Bewusstsein rücken.

Das ist auch das Ziel unseres Pakts für berufliche Weiterbildung
4.0. Gemeinsam mit den Paktpartnern wollen wir Arbeitnehmer und
Unternehmen **aktiv und mit ganz konkreten**
Maßnahmen bei der beruflichen Weiterbildung unterstützen.

Und wir werden **Bildungsschecks** einführen und damit bayerische
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der beruflichen
Weiterbildung mit bis zu 500 Euro unterstützen. Das geschieht

zusätzlich zu den gesetzlichen Möglichkeiten und sonstigen Förderangeboten.

Die fortschreitende Digitalisierung rückt aber insbesondere auch eine Frage in den Vordergrund: Ist das deutsche **Arbeitszeitrecht** noch mit der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts vereinbar?

Feste Arbeitsstrukturen brechen immer mehr auf. **Zeit- und ortsflexibles Arbeitens gewinnt an Bedeutung**. Stichwort: Arbeiten „anytime and anywhere“

Die **Positionen der einzelnen Akteure** könnten kaum unterschiedlicher sein:

Die **Wirtschaft** setzt auf eine 1:1-Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie und fordert eine umfassende Öffnung des Arbeitszeitgesetzes für alle Unternehmen.

Die **Gewerkschaften** halten das geltende Arbeitszeitgesetz für ausreichend und können sich nur für tarifgebundene Unternehmen flexiblere Lösungen vorstellen.

Die **Arbeitswissenschaftler** weisen vor allem auf die Folgen längerer Arbeitszeiten für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hin.

Unsere **bayerische Haltung** ist: **Wir wollen bei der Familienfreundlichkeit ansetzen.**

Fakt ist: Wir **brauchen mehr Flexibilität im Arbeitszeitrecht**. Und uns ist **wichtig, alle Seiten ausgewogen zu berücksichtigen**:

Erstens: Die Interessen der **Wirtschaft**, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **flexibel** einsetzen zu können.

Und **Zweitens**: Die Interessen der **Beschäftigten**, beispielsweise an einer besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Dieser Schwerpunkt bei der Familienfreundlichkeit ist für uns ganz zentral.

Und schließlich sind auch die **Aspekte des Gesundheitsschutzes** zu berücksichtigen.

Meine Damen und Herren,

Sie erwarten nun **interessante und spannende Vorträge** zu aktuellen Themen.

Ich **wünsche** Ihnen allen einen **erkenntnisreichen Tag**, einen **konstruktiven Austausch** und **viele neue weiterführende Anregungen, Eindrücke und Erfahrungen**.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!