

## **Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen über Zeitarbeitsfirmen**

Es ist einfacher geworden, Drittstaatsangehörige, auch aus dem asiatischen Raum, über qualifizierte Arbeitsagenturen zu beschäftigen. Abgesehen davon, dass es aufgrund des Arbeitskräftemangels in einigen Branchen und der unsicheren Wirtschaftsaussichten für Arbeitgeber zunehmend vorteilhaft ist, Arbeitskräfte zu leihen, kann die neue Regelung sogar ungünstige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben: Lohnspannungen und -schwankungen sowie Erhöhung der Fluktuation können auftreten.

### **1.) Vorteil für Unternehmen: weniger Administration, einfachere Kündigung**

Die Anmietung von Arbeitskräften hat viele Vorteile, einer der wichtigsten davon ist, dass die verschiedenen Verwaltungslasten im Zusammenhang mit der Anstellung nicht von den entleihenden Unternehmen, sondern von den angemieteten Arbeitskräften getragen werden.

Das seit 2012 geltende Arbeitsgesetz schützt Leiharbeiter nicht, da es den Leihgeber als Arbeitgeber betrachtet, der den Arbeitnehmer jederzeit ohne Grund kündigen kann. Wird die Leihe gekündigt, kann der Verleiher das Arbeitsverhältnis mit dem überlassenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Umstandes kündigen. Gleichzeitig ist es gerade diese Möglichkeit, die die Zeitarbeit für Arbeitgeber attraktiv macht.

### **2.) Weitere Vorteile: Senkung der Kosten der Arbeitsorganisation und große Flexibilität.**

Um jedoch alles effektiv zu nutzen, müssten Arbeitgeber sich richtig vorbereiten, und das Personalmanagement und andere Faktoren prüfen. Die derzeitige Regelung der Arbeitnehmerüberlassung eine vorteilhaftere Situation für Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern schafft, die nicht durch Gewährleistungsbestimmungen geschützt sind. Somit können derzeit sowohl Leiharbeitsunternehmen als auch Entleiher mit einem geringeren Risikofaktor im Vergleich zum Fall eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses rechnen, wenn die Rechtmäßigkeit von Arbeitnehmerüberlassungsmaßnahmen wie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zu prüfen wären.

### **3.) Nachteile: Lohnkonflikten, Fluktuation**

Während die neue Verordnung für Unternehmen in mehrfacher Hinsicht von Vorteil sein kann, wirft sie auch einige Fragen hinsichtlich ihrer Folgen auf. Es kann einerseits aufgrund der niedrigeren Gehaltsforderungen der aus Drittstaaten stammenden Arbeitskräfte zu Lohnspannungen unter den Beschäftigten kommen.

Auch Fluktuation ist ein Thema: In Branchen mit häufigen Mitarbeiterwechseln kann die Einstellung von Drittstaatsangehörigen das Problem lösen, oder im Gegenteil, aufgrund der Spannungen zwischen den Beschäftigten in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen der Weggang von Mitarbeitern eher erhöht. Eine unzureichende Nutzung des Instituts der Arbeitnehmerüberlassung kann daher sogar dazu führen, dass neben der kontinuierlichen Einstellung mehr Arbeitnehmer ausscheiden, als durch Arbeitnehmerüberlassung ersetzt werden können.

Eine weitere potenzielle Spannungsquelle besteht darin, dass die Anwesenheit ausländischer Arbeitnehmer die Konsenslösungen unterminieren kann, die während kollektiver oder individueller Diskussionen erzielt wurden. Die Arbeitskräfte aus einem Drittstaat werden offensichtlich die Kernpunkte der inländischen arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht kennen und es kann zur Aufhebung von Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtlichen Garantien führen, die entweder von Arbeitnehmern erkämpft oder durch die Rechtspraxis geschaffen wurden.

*Sollten Sie arbeitsrechtliche Beratung benötigen, unsere Experten helfen Ihnen in allen möglichen Fragen!*