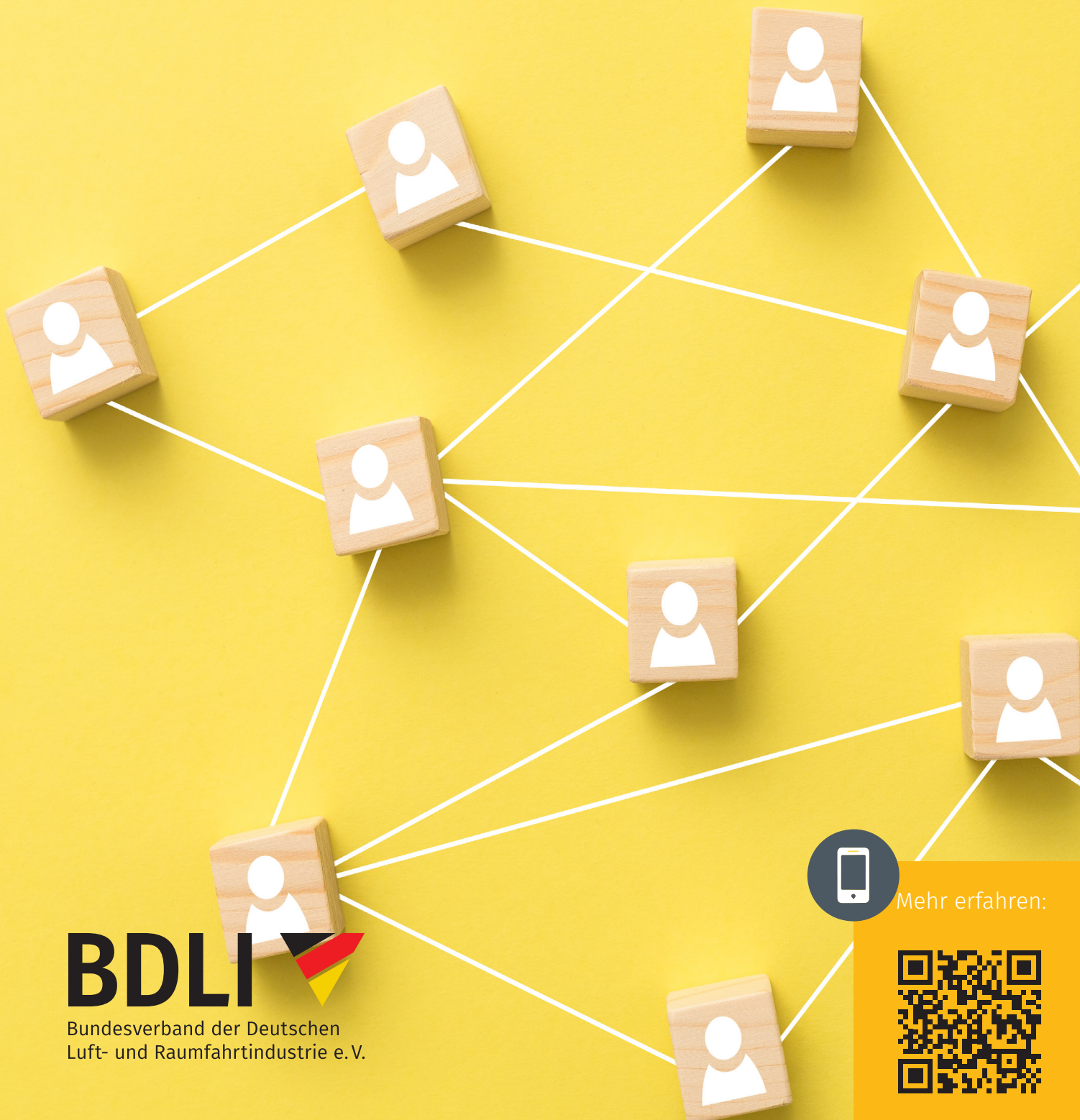


POSITIONSPAPIER

02/2021

des BDLI Fachausschuss Human Resources 2021
zur Flexibilisierung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
sowie § 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

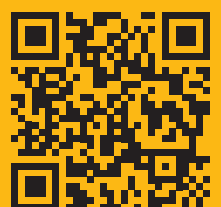


BDLI 

Bundesverband der Deutschen
Luft- und Raumfahrtindustrie e.V.



Mehr erfahren:



Im Rahmen der öffentlichen Diskussion sind die Beauftragungsformen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung aufgrund ihrer Anwendung in einzelnen Branchen in die Kritik geraten. In Folge dessen wurde das AÜG modifiziert und damit für alle Branchen die Flexibilität stark reduziert. Die deutsche Luft- und Raumfahrtindustrie (LRI) mit ihren hochausgebildeten - und entsprechend vergüteten - Fachkräften und langen Projektlaufzeiten, wird bei der Frage zu Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung analog zu anderen Branchen bewertet, was für unsere Industrie negative Folgen für die globale Wettbewerbsfähigkeit hat.

Die Luft- und Raumfahrtindustrie verfügt über eine gut ausgebildete Stammebelegschaft. Sie ist aber auch geprägt von zyklischen Entwicklungen mit über mehrere Jahre laufenden Projekten, die mit hochqualifizierten Arbeitskräften (im Wesentlichen Ingenieure) bearbeitet werden.

Die Unternehmen benötigen Instrumente, um flexibel auf diese Marktentwicklungen reagieren zu können – d. h. es wird hochqualifiziertes Personal für langlaufende Projekte benötigt. Nur so kann Projektarbeit – und damit letztendlich auch die Stammebelegschaft in Deutschland gehalten werden. Arbeitnehmerüberlassung und die Beauftragung von Ingenieurbüros im Rahmen von Werkverträgen ermöglichen genau dieses. Und klar ist: Ohne solche Neuprojekte sind die Stammarbeitsplätze in unserer Industrie langfristig nicht zu halten – gerade unserer Branche lebt im Hochlohnland Deutschland von neuen Technologien.

Die Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung für Hochqualifizierte auf 18 Monate, wie 2017 im AÜG umgesetzt, stellt dagegen die länger laufenden Forschungs- und Entwicklungsprogramme in der hochtechnisierten LRI am Standort Deutschland massiv in Frage. Dasselbe gilt für Verschärfungen im Bereich der Fremdvergabe. Es ist vollkommen unrealistisch, dass ein Unternehmen der LRI sämtliche Tätigkeiten selbst ausführt. Gerade in der LRI-Branche ist man zwingend auf das Spezial-Know-how anderer Unternehmen angewiesen. Beispiel dafür sollte die gängige Praxis der langfristigen, flexiblen Gestaltung von Arbeitsverträgen bei Forschungseinrichtungen und Universitäten sein.

Die über Jahrzehnte bewährte Flexibilität über Arbeitnehmerüberlassung – unter Einhaltung sozialer Standards - bedarf daher einer Neubewertung nach der Gesetzesänderung des AÜG vor 3 Jahren. Entsprechendes gilt auch für § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) mit der Limitierung in der Anzahl der Befristungen sowie der Befristungshöchstdauer.

Jede Regierung setzt sich zum Ziel, der Wirtschaft Rahmenbedingungen für Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Beweglichkeit auf dem globalen Arbeitsmarkt zu schaffen. Eine kluge und in die Zukunft gerichtete Arbeitsmarktpolitik muss die Weichen stellen für mehr Beschäftigung sowie sichere und gut bezahlte Arbeit für alle. Die LRI befürwortet diese Ansätze und Ziele, erwartet aber, dass die branchenspezifischen Belange im AÜG und im TzBfG Berücksichtigung finden.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG ZUR NOVELLIERUNG DES ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZES (AÜG) IM BEREICH DER HOCHQUALIFIZIERTEN BESCHÄFTIGTEN (FACHARBEITER UND INGENIEURE)

- Abschaffung der maximalen Arbeitnehmerüberlassungsdauer von 18 Monaten für Arbeitskräfte mit einem Mindesteinkommen von 55.200 € p.a. (Mindestgehaltsgrenze als Voraussetzung zum Erhalt einer Blue Card, Stand 2020).

HANDLUNGSEMPFEHLUNG ZU § 14 GESETZ ÜBER TEILZEITARBEIT UND BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE (TZBFG)

- Teilzeitbefristungen in den ersten 4 Jahren für max. 4 Jahre ermöglichen. Unsere Unternehmen benötigen derzeit eine möglichst flexible arbeitsrechtliche Regelung, um die Anzahl von Neueinstellungen anzuregen. Neugründungen können derzeit in den ersten 4 Jahren auf maximal 4 Jahre befristen.
- Dieses sollte für Neueinstellungen unserer Industrie gelten.

Ziel dieser Position ist es, die Hürden für Neueinstellungen zu senken, um die Innovationsstärke der Branche in Deutschland zu erhalten und den Wandel zum klimaneutralen Fliegen zu unterstützen.

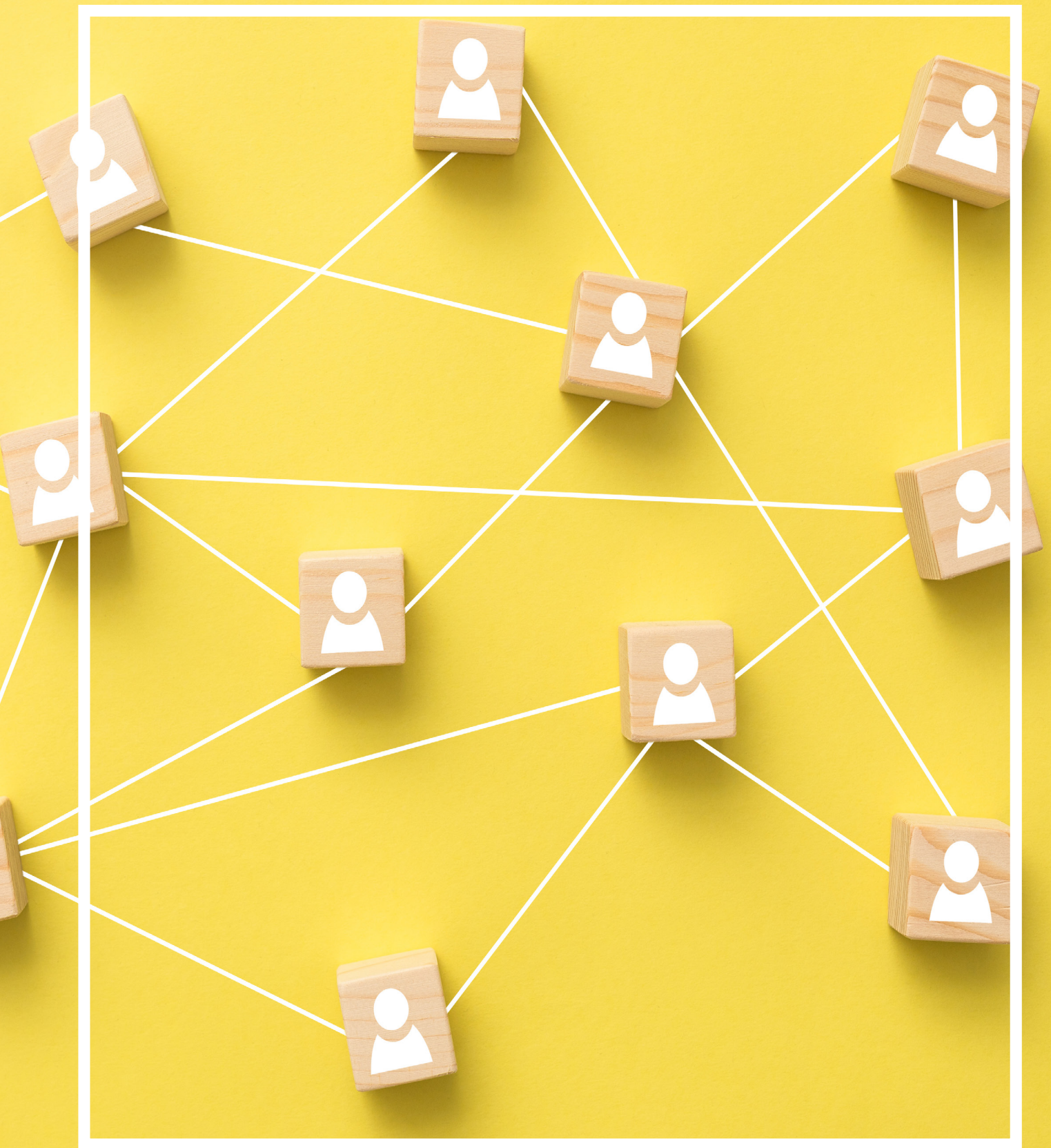
IHR ANSPRECHPARTNER IM BDLI



Rüdiger Stein,
Leiter Verwaltung, Finanzen,
Personal & Controlling
stein@bdli.de

**Bundesverband der Deutschen
Luft- und Raumfahrtindustrie
e.V. (BDLI)**

Tel.: +49 (0)30 206140-0
kontakt@bdli.de
www.bdli.de
Februar 2021



© AdobeStock

BDLI 

Bundesverband der Deutschen
Luft- und Raumfahrtindustrie e.V.