

Economie:

Uitzendwerk

Arbeidsmarkt

Uitzendwerk heeft in Duitsland een slechte reputatie. Dit negatieve imago heeft de branche vooral te danken aan de lage verdiensten en het gebrek aan zekerheid. De invoering van het wettelijk minimumloon in 2015 heeft excessen in loonverschillen tussen uitzendkrachten en vaste werknemers beperkt.

Uitzendwerk - *Leiharbeit* of *Zeitarbeit* in het Duits - wordt in Duitsland vaak niet als een volwaardige baan gezien, maar meer als een noodoplossing. Door de hoge werkloosheid en de versoering van het sociale stelsel nam het aantal uitzendkrachten wel toe, van 280.000 in 2003 tot bijna 900.000 in 2011. In 2015 waren het er 820.000. Die aantallen vormen nog altijd slechts rond de 2,6 procent van de beroepsbevolking.

Voor de invoering van het minimumloon kon de Duitse uitzendbranche, waar het Nederlandse Randstad een van de marktleiders is, geheel zelf het uurloon bepalen.

Net als in Nederland wordt een Duitse uitzendkracht niet door de werkgever betaald, maar door het uitzendbureau. Dit leidt ertoe dat uitzendkrachten bijna altijd minder verdienen dan de vaste werknemers. In 2004 nam de Bondsrepubliek een nieuwe wet op het uitzendwerk aan die dit verschil moet tegengaan: als de uitzendkrachten niet onder een eigen cao vallen, behoren ze gelijke beloning en rechten te krijgen als de overige werknemers van hetzelfde bedrijf: het '*equal pay / equal treatment*'-principe. Via aparte uitzendcao's wordt dit *equal-pay*-principe omzeild.

Dit is een artikel gedownload via duitslandinstituut.nl.

Artikel: <https://duitslandinstituut.nl/naslagwerk/243/uitzendwerk>