

Zeitarbeit - Anforderung an eine Branche und heutige Realität

1. Die ursprünglichen Anforderungen

Im Rahmen der Hartz-Gesetze war der Zeitarbeit eine klare Rolle zugeordnet. Sie sollte Arbeitslose wieder in den Markt integrieren und dabei als Sprungbrett dienen. Besonders „Problemgruppen“ wie Langzeitarbeitslose, Wiedereinsteiger, ältere Arbeitslose, gering Qualifizierte und Jugendliche sollten dabei im Fokus stehen.

Zeitarbeit wurde dabei seitens der Gesetzgebung weniger als Agenturprinzip (nur Beschäftigung in einem Einsatz, aber grundsätzlich Equal Pay), denn als „Unternehmerprinzip“ definiert: vorübergehende Überlassung bei einem Kunden und Weiterbeschäftigung beim Verleiher bei Weiterbezahlung in den verleihfreien Zeiten. Mit der Rolle der Zeitarbeit als „Sprungbrett“ wurde das AÜG liberalisiert und einschränkende Regeln wie z.B. das Synchronisations-, Wiedereinstellungs-, Befristungsverbot, etc. aufgehoben. Es wurde zwar der Grundsatz des Equal Pay und Equal Treatment in das Gesetz hineingeschrieben, aber tarifliche Ausnahmen zugelassen. Abdeckung von Auftragsspitzen, Vertretungen bei Urlaub, Krankheit, Schwangerschaft und Elternzeit sollten nach wie vor die klassischen Einsatzmöglichkeiten sein.

Gleichermaßen wurde die Zeitarbeit als Instrument des „atmenden Unternehmen“ seitens der Wirtschaft angenommen. Heute ist Zeitarbeit in vielen Betrieben strategischer Bestandteil der Personalplanung leider auch manchmal auf Kosten von Normalarbeitsverhältnissen.

1.1. Die Idee der Weiterqualifizierung

Im ursprünglichem Konzept wurde auch der Weiterqualifizierung große Aufmerksamkeit geschenkt. Hier sollte die Zeitarbeit auch einen Beitrag leisten.

1.2. Die tarifpolitische Anpassung an Equal Pay

Seit 2012 gibt es tarifliche Regeln zur Lohnanpassung an die Löhne der Stammbeschäftigten. In 9 Branchen gibt es stufenweise 5 Lohnanhebungen innerhalb von 9 Monaten im gleichen Einsatzbetrieb.

2. Die Realität am Markt

2.1. Statistische Fakten der BA

Die Statistik der BA macht deutlich, dass jedes Jahr im gleichen Anzahl Arbeitsverhältnisse neu begründet wie beendet werden. 50% der Arbeitsverhältnisse enden schon innerhalb von 3 Monaten. Doch dieser Blick der Statistik blendet die Zweiteilung des Marktes aus. So lässt sich zum einen ein Trend zu langfristigen Einsätzen feststellen (siehe die Ergebnisse des Mittelstandsbarometer des Verbands IGZ oder Betriebsräte Befragungen der Gewerkschaften) und auf der anderen Seite ein weitere Zunahme extrem kurzfristigen Einsätze von wenigen Tagen bzw. Wochen.

Etwas mehr als die Hälfte der neu eingestellten Mitarbeiter (in 2012 waren das 54,84%) kommen aus der Arbeitslosigkeit, unter 10% aus der Langzeitarbeitslosigkeit (in 2012 waren das 8,2%).

2.2. Gründe der Kunden für Einsatz der Zeitarbeit (Umfrage der Uni Erlangen)

Abfangen von Auftragsspitzen	87%
Schneller Arbeitsverhältnisse beenden	77%
Ersatz kranker Mitarbeiter/innen	46%
Als bessere Personalbeschaffung	36%
Outsourcing der Personalverwaltung	20%
Kosten Sparen	11%
Abdecken spezifischer Qualifikationen	6%

2.3. Teilweise Verdrängung von Stammbeschäftigten

Die Studie IAB zur Zeitarbeit (2/2013) stellt fest, dass 50% der Zeitarbeitsjobs Stammbeschäftigte verdrängt. Der Einsatz von Zeitarbeit zur Einsparung scheint für einige Betriebe wichtig zu sein.

Bei den Übernahmen (Klebeffekt) stellt die Wissenschaft Quoten zwischen 7% und 15% fest. Arbeitgeberverbände in der Zeitarbeit reden häufig von 30 bis 40% Übernahmen. Bei den bekannten statistischen Zahlen der BA sind die nicht belegten Quoten der Arbeitgeberverbände schwer zu glauben. Der bestehende Fachkräftemangel hat die Zeitarbeit auch erreicht. Hier finden seit 2 Jahren verstärkt Übernahmen statt.

2.4. Ein Blick auf die Makteilnehmer

Die Zeitarbeit ist bunt und hat viele Facetten. 90 % der Unternehmen sind kleine und mittelständige Betriebe, die meist inhabergeführt sind. Ca. 10 % haben mehr als 150 externe Beschäftigte. Die TOP 30 Unternehmen betreiben häufig „Massengeschäfte“ mit einer Vielzahl von Zeitarbeitnehmern bei Kunden. Es gibt Firmen, die als Generalisten (gewerblich, technisch, kaufmännisch, medizinisch) alle Qualifikationen anbieten, aber auch Spezialisten in einzelnen Segmenten. Der größte Anteil der extern Beschäftigten (ca. 40% laut BA-Statistik) machen die gering Qualifizierten aus. Die meisten als „Helfer“ eingestuften Mitarbeiter sind bei den TOP 30 Unternehmen zu finden, die auch den gewerblichen Bereich bedienen. Hier ist der Preiskampf intensiv, da jeder versucht seinen Marktanteil zu steigern.

Die Überlassungszeiten in der Zeitarbeit sind sehr unterschiedlich. Die Überlassungsdauer korreliert mit steigender Qualifikation. In der Metall- und Elektroindustrie (ca. 40% der Zeitarbeit findet in diesem Sektor statt) wird die durchschnittliche Einsatzdauer von den Arbeitgebern mit 8 Monaten angegeben). Die Praxis zeigt, qualifizierte Mitarbeiter/innen sind auch mehrere Jahre in einem Einsatzbetrieb ununterbrochen tätig.

Mehrjährige Einsätze bei einem Entleihbetrieb widerspricht dem Grundsatz, dass Zeitarbeit nur vorübergehend sein soll. Das BAG hat dies durch Urteile bestätigt und befasst sich eingehend mit diesem Thema.

Hauptsächlich sind von der kurzen Beschäftigung die gering qualifizierten Mitarbeiter/innen betroffen. Durch Befristung oder kurze Kündigungszeiten in der Probezeit ist diese Personengruppe mit dem größten Risiko in Bezug auf erneute Arbeitslosigkeit versehen. Oft endet die Beschäftigung mit dem Einsatzende beim Kunden, da das Synchronisationsverbot aufgehoben wurde.

Von der Anpassung an Equal Pay durch Branchenzuschläge haben gering Qualifizierte (Tarifgruppe EG1 und EG2) wenig, da sie max. nur den ersten Zuschlag nach 6 Wochen bekommen und einen großen Anteil der Kurzzeitbeschäftigung ausmachen. Bei den extrem kurzen

Forum "Faire Zukunftslösungen für Flexibilität in der Wirtschaft"

Einsatzzeiten kommen die Mitarbeiter nicht in den Genuss einer Anpassung an die Löhne der Stammbeschäftigten durch das Branchenzuschlagssystem.

Durch einen intensiven Preiswettbewerb, besonders im Bereich der gering Qualifizierten, ist das Thema Weiterbildung und Qualifizierung seitens der Unternehmen der Zeitarbeit nicht einfach finanziell umzusetzen.

2.5. Weitere Probleme

Problematisch ist der durch einige schwarze Schafe und den Kampf um die Marktanteile bestehende schlechte Ruf der Branche. Erfahrungen der Zeitarbeitshotline (TBS und IQZ) zeigen, dass gesetzliche und tarifliche Normen (z.B. Bezahlung bei Krankheit und Urlaub) massiv missachtet werden und damit sowohl Mitarbeiter/innen als auch Sozialkassen geschädigt werden.

Wenn Unternehmen die Branchenzuschläge zu teuer werden, wird als Ausweichstrategie ein Scheinwerkvertrag umgesetzt. Hier ist bisher das Risiko nicht sehr groß, wenn der Schutzschirm einer Erlaubnis wirken kann. Durch geringe Überprüfungsichte und die geringen Bußgelder – wenn eine AÜ-Erlaubnis als Schutzschirm vorhanden – sind die möglichen Gewinne um ein Vielfaches größer als die zu erwartenden Bußgelder.

3. Fragen und Empfehlungen

Ist die Zielvorstellung der Sprungbrettfunktion in einen festen Job in jedem Fall zu halten?

Empfehlung:

Befristete Beschäftigung widerspricht der Sprungbrettfunktion, es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in wünscht das ausdrücklich. Mit einer Befristung durch den Arbeitgeber wird teilweise auch das Unternehmensrisiko abgewälzt. Die EU Leihabreibrichtlinie 104/2008 schließt Befristungen zwar nicht aus, im Fall der Befristung = Einsatz, muss aber nach der EU Richtlinie zwingend Equal Pay gezahlt werden. Dies hat der Gesetzgeber jedoch bei der letzten Reform 2011 nicht geregelt. Entweder wird hier eine gesetzliche Regelung derart umgesetzt, dass bei Einsatzbefristung Equal Pay bezahlt werden muss oder man führt das Befristungsverbot wieder ein.

Ist bei der kurzen Beschäftigungsdauer im Bereich der EG1 und EG2 (gering Qualifizierte), die häufig gleich der Einsatzdauer ist das Unternehmerprinzip als Grundsatz zu halten, oder haben wir faktisch ein Agenturprinzip?

Empfehlung:

Der deutsche Gesetzgeber hat sich generell für das Unternehmensprinzip in Deutschland entschieden. Dann sollte auch bei diesen Beschäftigtengruppen dieser Grundsatz sicher gestellt werden. Bei faktischer Deckungsgleichheit und einer kurzen Beschäftigungsdauer mit immer wiederkehrender Arbeitslosigkeit ist die Realität des Agenturprinzips gegeben. Es besteht auch wenig Chance einer Angleichung durch Branchenzuschläge. Die EU-Richtlinie schreibt beim Agenturprinzip Equal Pay vor. Für gering Qualifizierte (Gruppe E1 und E2) sollte man Equal Pay (100% des Vergleichslohns eines(r) Mitarbeiter(s)/in, der direkt vom Entleihbetrieb eingestellt wird) einführen.

Forum "Faire Zukunftslösungen für Flexibilität in der Wirtschaft"

Muss nicht der Grundsatz „Zeitarbeit ist vorübergehend“ genau definiert werden?

Empfehlung:

Wenn man den Begriff „vorübergehend“ mit einer Zahl definiert, dann wäre die längste Vertretungszeit - Elternzeit von 3 Jahren – eine Orientierung. Dabei sollte auf den Arbeitsplatz abgestimmt werden. Um Klarheit hier zu erreichen, wird die Einführung einer maximalen Überlassungsdauer empfohlen.

Wenn durch schwarze Schafe gesetzliche und tarifliche Regelungen umgangen werden und damit Mitarbeiter/innen und Sozialkassen geschädigt werden, besteht die Frage, ob die bisherigen Kontrollen und Sanktionen ausreichend sind?

Empfehlung:

Strengere Kontrollen einführen. Auch Hinweisen von Mitarbeitern nachgehen. Wirkungsvolle Sanktionen mit strafrechtlicher Relevanz (Schädigung der Sozialkassen) einführen. Abschöpfen der Gewinne die durch solche Praktiken erzielt wurden plus Strafe, dürften diese Fehlentwicklungen zurückdrängen.

Werkverträge sind ein wichtiger Baustein unserer Wirtschaft. Wenn Scheinwerkverträge als Ausweichstrategie anstelle der Zeitarbeit genutzt werden, um Lohndumping zu betreiben, stellt sich die Frage wie man solche volkswirtschaftliche Schäden vermeidet.

Empfehlung:

Strenge Kontrollen und Abschaffung der AÜ-Erlaubnis als Rettungsschirm. Bei Vorliegen eines Scheinwerkvertrags auch bei vorhandener AÜ-Erlaubnis die Sachlage als illegale Arbeitnehmerüberlassung werten. Hier wird die Argumentation von Prof. Schüren empfohlen: AÜ Erlaubnis gilt nur für offene Arbeitnehmerüberlassung also nur wenn ein AÜ Vertrag geschlossen wurde gilt die AÜ Erlaubnis und nicht für andere Vertragsgestaltungen.

Ein weiterer Baustein ist hier die Einführung eines allgemeinen Mindestlohn. Grundsätzlich soll die Tarifautonomie beachtet werden. Dieser Mindestlohn sollte zu Beginn als flächendeckender Mindestlohn gesetzlich festgelegt werden. Veränderungen sollen dann von einer Kommission (AG und AN Vertreter – siehe Britisches Modell –) festgelegt werden. Ausnahmen für bestimmten Branchen und/oder Regionen sind von den zuständigen Tarifpartnern festzulegen.