

ZEITARBEIT - KONJUNKTURPUFFER ODER MASSENPHÄNOMEN?

Unsere Betriebe müssen sich täglich im Wettbewerb um Kunden und Aufträge bemühen. Dabei ist es ganz natürlich, dass die Auftragslage schwankt. Das verlangt Flexibilität, auch beim Personaleinsatz, ohne die die deutsche Wirtschaft nicht global wettbewerbsfähig sein kann. Neben der Kurzarbeit ist die Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung) unverzichtbar für den Erfolg der deutschen Metall- und Elektro-Industrie, mit unbestreitbar positiven Effekten:

Zeitarbeit stärkt Wettbewerbskraft

Erfolgreiche Weltmarktprodukte müssen nicht nur durch ihre Qualität überzeugen, sondern auch jederzeit zuverlässig angefertigt werden können. Gerade bei kurzfristigen Auftragsspitzen ist es deshalb wichtig, dass trotz des starren Kün-

” Nur durch die Flexibilität der Zeitarbeit können deutsche Unternehmen langfristig und international erfolgreich sein.

digungsschutzes vorübergehend zusätzliches Personal eingesetzt werden kann, um das Mehr an Arbeit schnell zu erledigen. Zeitarbeit bietet Firmen den nötigen Spielraum. Die Auftragsbestände in der M+E-Industrie reichen gerade einmal durchschnittlich 3 Monate in die Zukunft. Befristete Arbeitsverträge sind hier völlig untauglich.

Zeitarbeit sichert Stammarbeitsplätze

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit weniger Aufträgen bietet der Abbau von Zeitarbeit einen wichtigen Puffer, um die Stammebelegschaft vor betriebsbedingten Kündigungen oder die Firmen vor Insolvenzen zu schützen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den Betrieben durch Zeitarbeit vereinfacht. Selbst in kleinen Unternehmen können damit

leichter Krankheits- und Elternzeitvertretungen organisiert werden. Dafür ist es jedoch wichtig, dass Zeitarbeit nicht unverhältnismäßig teuer wird, weil sich sonst gerade Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern diese Flexibilität nicht mehr leisten können.

Zeitarbeit ist oft der Einstieg in den Aufstieg

Gerade Geringqualifizierten bietet die Zeitarbeit viele Chancen. Denn oftmals übernimmt sie eine wichtige Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt: Jeder siebte Zeitarbeitnehmer wird von seinem Einsatzbetrieb in der M+E-Industrie übernommen.

Zwei Drittel aller Zeitarbeitnehmer waren zuvor beschäftigungslos, davon fast 20 Prozent langzeitarbeitslos oder noch nie in Arbeit.

Zeitarbeit ist wichtig, aber kein Massenphänomen

Trotz ihrer wichtigen Funktion ist der Einsatz von Zeitarbeit kein Massenphänomen: Generell arbeiten nur 2 Prozent aller Erwerbstätigen als Zeitarbeitnehmer. In der M+E-Industrie nutzt nur die Hälfte aller Unternehmen dieses Instrument. Die M+E-Industrie baut seit Jahren kontinuierlich Beschäftigung auf: Mit 3,76 Millionen Stammbeschäftigten liegt die Zahl auf dem höchsten Stand seit mehr als 20 Jahren. Ergänzend sind weiter 200.000 Zeitarbeitnehmer in den M+E-Unternehmen beschäftigt. Von einer Verdrängung von Stammarbeitsplätzen durch Zeitarbeitnehmer kann also keine Rede sein.

Zeitarbeitnehmer verweilen in der Mehrzahl weniger als 12 Monate im Einsatzbetrieb (rund 76 Prozent) und 41 Prozent unter 7 Monaten. Nach 18 Monaten sind nur noch 20 Prozent Akademiker, 13 Prozent Facharbeiter und lediglich

8 Prozent Ungelernte im selben Arbeitsverhältnis tätig. Das zeigt, bei langfristigen Projekten werden häufig hochqualifizierte Zeitarbeitnehmer eingesetzt und Zeitarbeit dient eben nicht dazu, Stammarbeitsplätze insbesondere im Bereich der Geringqualifizierten zu verdrängen.

Zeitarbeit bei M+E nicht prekär

Zeitarbeitnehmer sind keine Mitarbeiter zweiter Klasse, denn sie

- haben in aller Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei einer Zeitarbeitsfirma.
- besitzen ein geregeltes Einkommen mit tariflichen Branchenzuschlägen.
- haben den vollen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz.
- können Betriebsräte wählen, Gewerkschaften beitreten und Tarifverträge abschließen.
- sind sowohl Geringqualifizierte als auch gut ausgebildete Fachkräfte sowie akademisches Führungspersonal, die auch in Projekte für Hochqualifizierte an Unternehmen vermittelt werden.
- waren vor ihrer Anstellung als Zeitarbeitnehmer in der Mehrzahl beschäftigungslos (64 Prozent).
- werden zu fast 100 Prozent nach Tarif (zwischen den Zeitarbeitgeberverbänden und der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes) bezahlt.
- werden oft von dem Kundenunternehmen übernommen (jeder siebte Zeitarbeitnehmer). 46 Prozent davon erhielten den neuen Arbeitsplatz ausschließlich wegen der vorherigen Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer.

Kernpunkte für eine sachgerechte Regulierung von Zeitarbeit

Die M+E-Industrie hat mit einem eigenen Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit 2012 gemeinsam mit der IG Metall sozialpolitische Verantwortung bewiesen. Die Sozialpartner der Zeitarbeitsbranche haben zusätzlich Branchenzuschlagsverträge vereinbart, 2012 auch für die M+E-Industrie. Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes müssen die heute bestehenden tarifvertraglichen und betrieblichen Lösungen erhalten.

1. Vorteile für Zeitarbeitnehmer in der M+E-Industrie erhalten

Die M+E-Industrie hat sich aus eigener Initiative wichtige Spielregeln für den Einsatz von Zeitarbeit gegeben, u. a. bei der Höchstüberlassungsdauer. Vorteile genießen Zeitarbeitnehmer beim Einsatz in der M+E-Industrie, da sie nach 18 Monaten ununterbrochenem Einsatz im Betrieb einen Anspruch auf Prüfung und nach 24 Monaten auf ein Übernahmeangebot in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim Einsatzbetrieb haben.

Darüber hinaus sieht das Betriebsverfassungsgesetz ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats beim Einsatz von Zeitarbeit vor. Zudem sind in M+E-Betrieben zeitlich gestaffelte Branchenzuschläge vorgesehen. Nach 9 Monaten verdient ein Zeitarbeitnehmer 50 Prozent mehr als in den ersten 5 Wochen.

2. Öffnungsklausel für maximale Höchstüberlassungsdauer

Solche Vorteile für die Zeitarbeitnehmer sind das Resultat der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Im Falle einer kürzeren gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer (bspw. von 18 Monaten)

muss die unbeschränkte Verlängerung per Tarifvertrag weiterhin möglich bleiben, ebenso wie Betriebsvereinbarungen. Eine Tariföffnungsklausel ist dafür unbedingt erforderlich.

Nur so können auch mehrjährige Elternzeitvertretungen, die neuen Pflegezeitansprüche oder zeitlich begrenzte Großprojekte problemlos auch von kleineren Unternehmen organisiert werden.

3. Bezug der Höchstüberlassungsdauer auf Arbeitnehmer, nicht auf den Arbeitsplatz

Bei der Höchstüberlassungsdauer geht es darum, den Charakter von Zeitarbeit als ein vorübergehendes Instrument genauer zu definieren. Eine Höchstüberlassungsdauer, die sich auf einen Arbeitsplatz statt auf eine Person bezieht, ist nicht zielführend. Das widerspricht dem Sinn und Zweck von Zeitarbeit. Die Praxis zeigt, dass Unternehmen auftragsbezogen arbeiten. Einzelne Arbeitsplätze werden nicht permanent geschaffen und kontinuierlich mit immer neuen Zeitarbeitnehmern anstelle eines Stammbeschäftigten besetzt. Auch gibt es in einem Produktionsbetrieb vielfach überhaupt nicht mehr eindeutig fest definierte Arbeitsplätze, sondern die Arbeitnehmer werden flexibel in mehreren Bereichen eingesetzt. Die Höchstüberlassungsdauer kann sich daher nicht am Arbeitsplatz orientieren, sondern muss dies am einzelnen Arbeitnehmer tun.

4. Öffnungsklauseln bei Equal Pay nach 9 Monaten

Auch in Bezug auf ein gesetzliches Equal Pay nach 9 Monaten muss der Tarifautonomie Rechnung getragen werden.

Während der Koalitionsvertrag vorsieht, Zeitarbeitnehmern spätestens nach 9 Monaten das gleiche Entgelt wie vergleichbaren Stammitarbeitern zu garantieren, beginnt in der M+E-Industrie mithilfe der Branchenzuschläge bereits viel früher eine schrittweise Angleichung. Bei einer gesetzlichen Regelung des Equal Pay nach 9 Monaten treten die Branchenzuschlags-tarifverträge zur Zeitarbeit außer Kraft zum Schaden der Zeitarbeitnehmer, die bereits nach 6 Wochen von den Branchenzuschlägen profitieren würden.

Schon heute müssen in der Regel Entleihfirmen bei freiwilligem Equal Pay für die Zeitarbeitsfirmen eine Schattenentgeltabrechnung vornehmen, weil es für die Zeitarbeitsfirmen fast unmöglich ist, die Entgelte mit all den spezifischen Unternehmensregelungen, Tarifverträgen und

„ Ohne Tariföffnungsklauseln leistet der Gesetzgeber der Mehrheit der Zeitarbeitnehmer einen Bärendienst.

Branchenregelungen zu berechnen. Eine gesetzliche Pflicht für Equal Pay würde dazu führen, dass ein riesiges Bürokratiemonster entsteht und die Einsatzbetriebe dadurch enorm belastet würden.

Deshalb müssen Branchenzuschlags-tarifverträge vorbehaltlos und gesetzlich als Alternative zu gesetzlichen Equal-Pay-Regelungen anerkannt werden.

Zu guter Letzt

Zeitarbeit ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen eine Chance und ihre Ausgestaltung sollte auch weiterhin maßgeblich in den Händen der Sozialpartner bleiben. Für alle Gesetzgebungsvorhaben der Zukunft muss der Stellung der Sozialpartner durch Öffnungsklauseln Rechnung getragen werden. Das wäre eine echte Stärkung der Tarifautonomie.

Branchenzuschlag für Zeitarbeitnehmer in der M+E-Industrie

15% nach 6 Wochen	20% nach 3 Monaten	30% nach 5 Monaten	45% nach 7 Monaten	50% nach 9 Monaten
----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Ihr Ansprechpartner

Sybille Talkenberg
talkenberg@gesamtmittel.de
Tel. 030 55150-350

Weitere Informationen



Hintergründe:
www.gesamt.me/zeitarbeit



Reportage:
www.herz-der-wirtschaft.de/Zeitarbeit

Impressum

Herausgeber:
Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Voßstraße 16, 10117 Berlin
Redaktion: Anna Dietrich, Daniel Kölle