

## **Populäre Vorwürfe der Zeitarbeitsgegner – und die Realität**

### **„Zeitarbeit ist prekäre, schlecht bezahlte und unsichere Beschäftigung.“**

- Hinter Zeitarbeit stehen ausschließlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.
- Zeitarbeit unterliegt vollständig dem allgemeinen deutschen Arbeitsrecht. So gibt es etwa kein spezielles Kündigungsrecht nur für die Zeitarbeitsbranche.
- Die Bezahlung von Zeitarbeitnehmern basiert zu 100 Prozent auf eigenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche – in der Regel abgeschlossen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.
- Das niedrigste BZA-Einstiegsgehalt für Ungelernte liegt bei 7,38 pro Stunde (Entgeltgruppe 1/West), begehrte Controller können 75.000 Euro im Jahr und mehr verdienen.
- Zeitarbeit steht für die gesamte Fülle des Arbeitslebens: Hilfsarbeiter, Schlosser, Buchhalter, Ingenieure oder IT-Experten.

### **„Zeitarbeit verdrängt Stammarbeitsplätze.“**

Zeitarbeit verdrängt keine Stammebelegschaft. Denn Zeitarbeit wird lediglich von einem Bruchteil deutscher Unternehmen genutzt, dort auch nur in bestimmten Bereichen und in der Regel nur über einen begrenzten Zeitraum. Unterm Strich sind gerade einmal 1,4 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland Zeitarbeitnehmer – der Anteil der Zeitarbeit am gesamten Arbeitsmarkt ist also gering. Selbst die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung verneint diesen so genannten Substitutionseffekt.

### **„Zeitarbeitnehmer verdienen viel weniger als die Stammbeschäftigten, mit denen sie zusammenarbeiten. Das ist ungerecht.“**

Zeitarbeitnehmer werden nicht nach dem Tarif des Kundenunternehmens bezahlt, sondern nach einem Tarif der Zeitarbeitsbranche. Dieser ist oft tatsächlich niedriger. Da 65 Prozent der Zeitarbeitnehmer jedoch vorher ohne Arbeit waren – vor allem Hilfsarbeiter und Menschen mit Brüchen im Lebenslauf – ist der Vergleichsmaßstab für diese Beschäftigten jedoch nicht unbedingt der Lohn des Kollegen, sondern eher Arbeitslosengeld oder Hartz-IV.

Da die Administration von Zeitarbeit ohnehin mit einer Vielzahl von Kosten verbunden ist (s. unten), würde „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ Zeitarbeit verteuern und so fast unmöglich machen – mit negativen Auswirkungen für die Kundenunternehmen und unsere Volkswirtschaft, die damit ein flexibles Instrument verlieren und einen internationalen Wettbewerbsnachteil erleiden würden. Zudem müssten Kundenunternehmen ihr komplettes Vergütungssystem offen legen – was sehr unrealistisch ist. Darüber hinaus ist der Einsatz in ein und demselben Kundenunternehmen in der Regel auf wenige Wochen oder Monate begrenzt.

**„Aber in Frankreich gibt es doch ‚gleichen Lohn für gleiche Arbeit‘.“**

Das stimmt, allerdings sind das deutsche und das französische System völlig verschieden. So vermitteln die französischen Zeitarbeitsunternehmen die Arbeitnehmer lediglich weiter. Damit endet auch das Vertragsverhältnis zwischen beiden Partnern. Nach dem Einsatz im Kundenunternehmen ist der Zeitarbeitnehmer automatisch arbeitslos. In Deutschland geht er in der Regel zurück in das Zeitarbeitsunternehmen, wo er angestellt ist und weiter seinen Lohn bezieht – auch bei Nichteinsatz, Krankheit, Urlaub oder Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Kosten und Risiken müssen französische Zeitarbeitsunternehmen, die nur Vermittlungsagenturen sind, nicht abdecken.

**„Bei Nichteinsatz bekommen Zeitarbeitnehmer kein Geld.“**

Dies ist rechtswidrig. Zeitarbeitnehmer erhalten einen festen Lohn auf der Basis einer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit – unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit, also auch bei Nichteinsatz.

**„Von dem Honorar, das das Zeitarbeitsunternehmen vom Kundenunternehmen erhält, sieht der Arbeitnehmer nur die Hälfte.“**

Die Differenz zwischen dem ausgezahlten Lohn für den Zeitarbeitnehmer und dem Honorar für das Zeitarbeitsunternehmen entspricht etwa dem Faktor 1,7 bis 2,2 – je nach Auftrag, Qualifikation des Arbeitnehmers, Kosten und Marktgegebenheiten. Neben dem Lohn für den Arbeitnehmer muss das Zeitarbeitsunternehmen von dem Honorar jedoch die Lohnnebenkosten, Lohnfortzahlung bei Urlaub, im Krankheitsfall und bei Nichteinsatz sowie alle anderen Unternehmenskosten – vor allem für die Vermittlung und die internen Mitarbeiter – bestreiten. Der tatsächliche Gewinn ist also wesentlich kleiner als suggeriert wird.

**„In der Krise müssen Zeitarbeitnehmer ihre Arbeitszeitkonten abbummeln.“**

Dies liegt in der Natur eines Arbeitszeitkontos, die in vielen Branchen üblich sind. Hat sich ein Arbeitnehmer in der Vergangenheit Plusstunden angearbeitet, werden diese in Zeiten des Nichteinsatzes abgeschmolzen. Dafür bekommt er weiter seinen festen Lohn ausgezahlt.

**„Wenn keine Aufträge vorhanden sind, werden Zeitarbeitnehmer gleich entlassen.“**

Es gibt keine (besondere) Verpflichtung für Zeitarbeitsunternehmen, Arbeitnehmer trotz Auftragsmangels weiter zu beschäftigen. Trotzdem ist jeder Arbeitgeber bemüht, seine Arbeitnehmer so lange wie möglich zu beschäftigen – schließlich verdient er mit ihnen sein Geld. Erst wenn es keine Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, werden ordnungsgemäße, betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen, an die sogar höhere arbeitsrechtliche Maßstäbe angelegt werden, als in anderen Unternehmen: Dies betrifft vor allem den nötigen Nachweis, dass auf absehbare Zeit keine Aufträge vorhanden sind.

**„Der Rückgang der Beschäftigtenzahlen steht für ‚Entlassungen‘.“**

Seit dem Sommer 2008 ist die Zahl der Beschäftigten in der Branche um 250.000 zurückgegangen. Dahinter stehen jedoch nicht nur Entlassungen, sondern auch befristete Arbeitsverhältnisse, die ausgelaufen sind. Aber auch von Kunden- oder anderen Unternehmen „fest“ übernommene Zeitarbeitnehmer fallen aus der Branchenstatistik automatisch heraus – dieser wichtige Aspekt von Zeitarbeit kam vor allem noch von August bis Oktober 2008 stark zum Tragen.

Wie groß die Anteile von Entlassungen, ausgelaufenen Verträgen und Übernahmen am Rückgang der Beschäftigtenzahl im Einzelnen sind, ist durch Umfragen oder Statistiken jedoch nicht belegt.

**„In der Krise müssen Zeitarbeitnehmer als erste gehen.“**

Es liegt im Wesen der Zeitarbeit, dass ein Auftrag in einem Kundenunternehmen irgendwann endet und der Zeitarbeitnehmer zurückgeschickt wird – vor allem bei Krisen und Auftragsflauten. In „normalen Zeiten“ überlässt dann das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitnehmer an ein anderes Kundenunternehmen. Sind jedoch ganze Branchen von der Krise erfasst, wird dies schwer oder unmöglich. Folge: Entlassungen oder auch ordnungsgemäße Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. In Zeiten des Aufschwungs sind Zeitarbeitnehmer dafür aber die Ersten, die wiederkommen.

\*\*\*