

Populäre Vorwürfe der Zeitarbeitsgegner – und die Realität

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

- Hinter Zeitarbeit stehen fast 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 fast 100 Prozent auf eigenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche. Rund drei Viertel aller Zeitarbeitnehmer arbeiten nach einem DGB-Tarif.
- In den BZA/DGB- und AMP-CGB-Tarifverträgen liegt das niedrigste Einstiegsgehalt für Geringqualifizierte bei 7,89 Euro pro Stunde (Entgeltgruppe 1/West). Begehrte Spezialisten können 80.000 Euro jährlich und mehr verdienen.
- Die Löhne sind in den vergangenen Jahren mehrfach angehoben worden und werden im November 2012 im BZA/DGB-Tarifwerk weiter steigen, in der Entgeltgruppe 1 auf 8,19 Euro.
- 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 2,1 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland Zeitarbeitnehmer – der Anteil der Zeitarbeit am gesamten Arbeitsmarkt ist also gering. Damit ist eine Verdrängung allein schon rechnerisch ausgeschlossen.

„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 - je höher die Qualifikation, desto geringer sind jedoch die Unterschiede. 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 oft eher Arbeitslosengeld oder Hartz-IV.

Die Administration von Zeitarbeit ist ohnehin mit einer Vielzahl von Kosten verbunden (s.u.). „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ würde Zeitarbeit verteuern – mit negativen Auswirkungen für die Kundenunternehmen und die Volkswirtschaft. 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. Daneben können Zeitarbeitnehmer, die nur kurz in einem Unternehmen arbeiten, auch nicht so effizient in ihrer Wertschöpfung sein wie Stammbeschäftigte. Sie ersetzen weder die Stammebelegschaft noch deren kollektives Wissen.

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

Das stimmt, allerdings sind das deutsche und das französische System völlig verschieden. So ist die Arbeitgeberfunktion der französischen Zeitarbeitsunternehmen im Vergleich zu Deutschland extrem eingeschränkt. Nach dem Einsatz im Kundenunternehmen ist der Zeitarbeiter automatisch arbeitslos. Anders als in Deutschland gibt es dort keine Lohnfortzahlung bei Nichteinsatz, Krankheit, Urlaub oder Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Kosten und Risiken müssen französische Zeitarbeitsunternehmen, die nur Vermittlungsagenturen sind, nicht abdecken. Eine Kombination beider Modelle, also vollwertige Arbeitgeberfunktion mit allen sozialen Verpflichtungen plus „Equal Pay“, funktioniert nicht und wird weltweit nirgends praktiziert.

„Bei Nichteinsatz bekommen Zeitarbeiter kein Geld.“

Dies ist rechtswidrig. Zeitarbeiter erhalten vom Zeitarbeitsunternehmen 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 Zeitarbeiter 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, bei Nichteinsatz, während der Kündigungsfristen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie alle anderen Unternehmenskosten - vor allem für die Vermittlung und die internen Mitarbeiter – bestreiten. Der tatsächliche Gewinn ist also wesentlich kleiner als suggeriert wird.

„Zeitarbeit macht krank.“

Solche, von der Techniker Krankenkasse (TK) veröffentlichte, „Statistiken“ sind unsauber und unwissenschaftlich: Die Daten sind nicht repräsentativ und bewegen sich methodisch auf sehr dünnem Eis, da nur TK-Mitglieder (die nicht für die Gesamtheit der Versicherten stehen) betrachtet worden sind. Zudem arbeitet ein großer Teil der Zeitarbeiter im sogenannten Helferbereich, wo es überdurchschnittlich oft körperlich anstrengende Tätigkeiten gibt – vor allem deswegen sind sie häufiger krank als der Durchschnitt der TK-Versicherten. Nicht die Zeitarbeit als Tätigkeitsform und Branche, sondern das Einsatzgebiet ist hier also für die Fehlzeiten hauptverantwortlich.