

FAIRPLAY BITTE!

Für eine sachliche Debatte über die Zeitarbeit



Auch Zeitarbeit ist gute Arbeit

- sozialversicherungspflichtige Stammbeschäftigung
- mehr als 83% unbefristete Arbeitsverträge
- voller Kündigungsschutz, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Bezahlung überwiegend nach DGB-Tarifverträgen – mit Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld
- Zuschläge für Überstunden, Sonn- und Feiertage sowie Nachtarbeit
- verdrängt keine Stammelegschaften

GESAMT**METALL**

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Schluss mit den Vorurteilen!

Fakten-Check Zeitarbeit

Vorurteil 1: Die Arbeitgeber nutzen Zeitarbeit zum Lohndumping. Richtig ist:

- 68% der M+E-Betriebe nutzen Zeitarbeit, um Auftragsspitzen abzufangen, nur für 15% spielen auch die Kosten eine Rolle.
- Mehr als 90% der Zeitarbeiter bei M+E werden nach Tarifverträgen bezahlt, die meisten davon haben die DGB-Gewerkschaften ausgehandelt.

Vorurteil 2: Zeitarbeit verdrängt Stammebelegschaften. Richtig ist:

- Im Aufschwung werden bei M+E deutlich mehr Stammarbeitsplätze aufgebaut als Zeitarbeitsstellen. Auf 100 Stammarbeitsplätze kommen bei M+E nicht einmal 7 Zeitarbeiter.
- 41% der Zeitarbeiter sind weniger als ein halbes Jahr bei M+E eingesetzt, weitere 36% weniger als ein Jahr. Die Hälfte der M+E-Betriebe nutzt gar keine Zeitarbeit.

Vorurteil 3: Zeitarbeiter sind Arbeitnehmer zweiter Klasse. Richtig ist:

- Zeitarbeiter haben einen regulären sozialversicherungspflichtigen und in der Regel unbefristeten Job mit vollen Arbeitnehmerrechten wie Kündigungsschutz, Jahresurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Vorurteil 4: Zeitarbeit macht den deutschen Arbeitsmarkt kaputt. Richtig ist:

- Zeitarbeit ist ein wesentlicher Baustein des aktuellen Beschäftigungswunders und stärkt die Sozialkassen.
- Zeitarbeit bringt Arbeitslose in Beschäftigung und hilft damit gerade den Schwachen am Arbeitsmarkt.
- Zeitarbeit hält die Unternehmen flexibel und macht dadurch die Stammarbeitsplätze zukunftsfester.

Die Kampagne gegen die Zeitarbeit – für die IG Metall vor allem ein Mittel zur Mitgliedergewinnung

Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall: „Unser Ziel ist es, in diesem Jahr 10.000 Leiharbeiter als Mitglieder zu gewinnen.“ (Auftaktveranstaltung Kampagne Leiharbeit, 9. April 2008)

Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall: „Mitgliederorientierte Offensivstrategie heißt auch: Wir müssen kampagnenfähiger werden. Wir wollen uns in Zukunft stärker auf ausgewählte und zentrale Themen und Kampagnen konzentrieren und die Notwendigkeit der Mitgliederentwicklung mitdenken und realisieren.“ (Bilanzpressekonferenz, 16. Januar 2009)

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: „Es gibt nichts ‚neben‘ der Mitgliederfrage.“ (einblick, 29. September 2011)

I. ZEITARBEIT – DIE HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN

Im Jahr 2003 hat die damalige rot-grüne Bundesregierung die Zeitarbeit in Deutschland liberalisiert. Ihr wichtigstes Ziel war es, die unerträglich hohe Sockelarbeitslosigkeit abzubauen und vor allem Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen einen Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu öffnen. Seitdem hat die Zeitarbeit in Deutschland spürbar zugenommen, mit überaus positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Die Zahl der Arbeitslosen hat sich nahezu halbiert, von über fünf auf unter drei Millionen.

Das politische Koppelgeschäft dieser Reform der damaligen Regierung Schröder bestand in der Einführung des Equal-Pay-Grundsatzes, also der prinzipiell gleichen Bezahlung von Zeitarbeitern und Stammarbeitskräften in den Entleihunternehmen. Von dieser Bestimmung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz konnte nur durch Tarifvertrag abgewichen werden. Eine weniger stark reglementierte Zeitarbeit – so der Gedanke – sollte ihr Gegengewicht in einer höheren materiellen Absicherung der Zeitarbeitnehmer haben.

In der Folge erlebte die Zeitarbeit einen rasanten Aufschwung – nach der Zahl der Arbeitsplätze und nach dem Umfang der Tarifbindung. Kaum eine andere Branche in Deutschland ist so stark tarifvertraglich geregelt wie die Zeitarbeit, meist durch Verträge der DGB-Gewerkschaften. Die Abweichung vom Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ haben IG Metall, Verdi & Co. also durch ihre Unterschriften unter die Entgelttarifverträge der Zeitarbeit erst ermöglicht.

Ein knappes Jahrzehnt später hat sich die Branche weiter entwickelt. Die Entgelte sind kräf-

tig gestiegen, die derzeit tariflich vereinbarten Zuwächse gelten bis in das Jahr 2013. Auch ist inzwischen klargeworden, dass ein einziger Zeitarbeitslohn für alle Einsatzbranchen nicht mehr angemessen ist. Deshalb verhandeln die IG Metall und andere Gewerkschaften mit den Zeitarbeitsverbänden über differenzierte Branchenzuschläge, um die Zeitarbeitsvergütungen nach einer Einarbeitungszeit schrittweise an Equal Pay heranzuführen. Die Zeitarbeit darf dadurch aber nicht so stark verteuert werden, dass das Instrument nicht mehr anwendbar wird.

Nicht nur die materielle Lage der Zeitarbeiter verbessert sich kontinuierlich. Auch gegen einzelne Fälle von Missbrauch wurden längst geeignete Vorkehrungen getroffen. So ist das Entlassen von Stammkräften und Wiedereinstellen als Zeitarbeitnehmer („Drehtür-Effekt“) inzwischen nicht nur gesetzlich, sondern auch in allen Flächentarifen der Zeitarbeit verboten.

Für eine Kampagne gegen die Zeitarbeit besteht also kein Anlass

Vor allem darf man das Ausmaß der Zeitarbeit nicht überschätzen. Im Juni des Aufschwungjahres 2011 zählte die Bundesagentur für Arbeit rund 910.000 Zeitarbeitnehmer in Deutschland, das entspricht bei insgesamt mehr als 40 Millionen Erwerbstätigen einem Anteil von weniger als 3 Prozent. In der exportorientierten Metall- und Elektro-Industrie (M+E), die sich sehr viel stärker als etwa der Handel oder der öffentliche Dienst an die Schwankungen der Weltwirtschaft anpassen muss, liegt der Anteil, bezogen auf die Stammbeschäftigten, bei 6,8 Prozent. Damit stellt die M+E-Industrie mit ihren 240.000 Zeitarbeitnehmern rund ein Viertel aller Zeitarbei-

„Zeitarbeit ist ein bewährtes und unverzichtbares Mittel, um flexibel auf Auftragsschwankungen reagieren zu können. Sie darf zu keinem anderen Zweck missbraucht werden.“ Martin Kannegiesser, Neue Osnabrücker Zeitung, 6. März 2012

„Man muss leider den Eindruck haben, dass derzeit bei der IG Metall die Skandalisierung im Vordergrund steht, um Mitglieder zu gewinnen.“ Martin Kannegiesser, Kölner Stadt-Anzeiger, 30. September 2011

ZEITARBEIT: EHER DIE AUSNAHME ALS DIE REGEL

Auf 100 Stammkräfte kommen bei M+E nicht einmal 7 Zeitarbeiter

6,8%



ter in Deutschland. Übrigens: Die Hälfte der Metall- und Elektro-Betriebe nutzt überhaupt keine Zeitarbeit.

Jetzt kommt es darauf an, die positiven Wirkungen der Zeitarbeit noch stärker im Bewusstsein der Menschen zu verankern, die Zeitarbeitsfirmen als moderne Arbeitgeber zu fordern sowie eine faire Balance zwischen dem Bedarf der Unternehmen an externer Flexibilität und dem Bedarf der Zeitarbeiter an materieller Sicherheit zu schaffen.

Gleichzeitig gilt es, die enorme arbeitsmarkt- und personalpolitische Wirkung der Zeitarbeit zu erhalten. Eine Re-Regulierung der Zeitarbeit würde den betroffenen Arbeitnehmern, den Betrieben und letztlich auch dem Standort Deutschland erheblichen Schaden zufügen.

Denn es wäre naiv anzunehmen, dass wegfallende Zeitarbeitsstellen durch neue Stammarbeitsplätze ersetzt würden. Im Gegenteil: Viele dieser Jobs wären dauerhaft verloren.

„Zeitarbeit als Instrument externer Flexibilität ist unverzichtbar. Es gibt kein anderes arbeitsmarkt- und personalpolitisches Instrument, das schneller Unter- und Überauslastungen zwischen den Betrieben ausgleichen kann. Wenn es ein solches Instrument nicht gäbe, müsste man es erfinden. In einer immer volatileren Welt sichert dieses Instrument Arbeitsplätze in Deutschland, integriert Hunderttausende in den Arbeitsprozess.“

Martin Kannegiesser, Pressekonferenz am 31. Januar 2012

II. ZEITARBEIT NUTZT DEN ARBEITNEHMERN

1. Mit Zeitarbeit gelingt der Einstieg in Beschäftigung

Zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer waren zuvor erwerbslos. Gerade für Arbeitslose und

Geringqualifizierte ist Zeitarbeit oftmals die einzige Einstiegsmöglichkeit in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Fast 5 Millionen Menschen ist auf diese Weise seit dem Jahr 2003 der Einstieg in einen sozialversicherungspflichtigen, in der Regel unbefristeten Job gelungen. Zeitarbeit ist damit ein Integrationsmotor par excellence und einer der wichtigsten Bausteine des deutschen Beschäftigungswunders. Gäbe es Zeitarbeit nicht, wäre die Alternative vielfach nicht etwa ein regulärer Job beim Kunden, sondern Arbeitslosigkeit. Das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) hat in einer aktuellen Studie festgestellt:

Hilfsarbeiter stellen in der Zeitarbeit 37 Prozent aller Beschäftigten, in der Gesamtwirtschaft nur rund drei Prozent. Damit arbeitet nahezu die Hälfte (46%) aller Hilfsarbeiter in Deutschland in der Zeitarbeit.

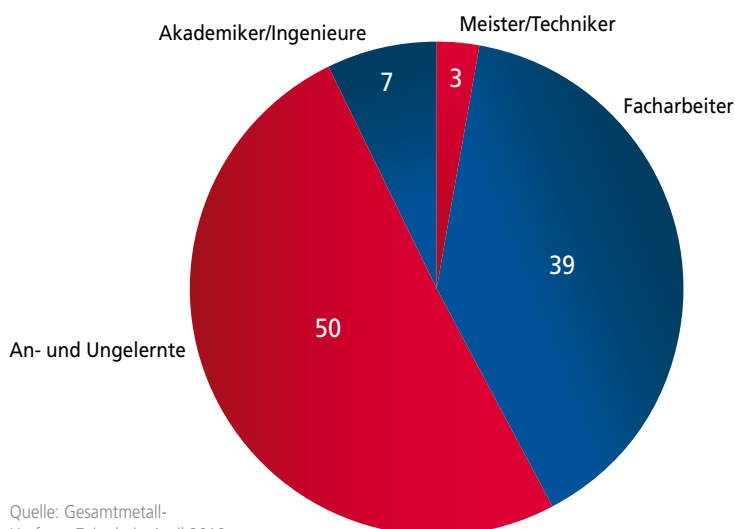
(Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Herausforderung Zeitarbeit: Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, 2012)

Auch in der Metall- und Elektro-Industrie sind etwa 50 Prozent der eingesetzten Zeitarbeitnehmer An- und Ungelernte, die so eine Beschäftigungschance erhalten (Grafik).

BESCHÄFTIGUNGSCHANCE FÜR GERINGER QUALIFIZIERTE

Qualifikation der Zeitarbeitnehmer im Durchschnitt der M+E-Betriebe

Anteile in Prozent



Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010

2. Zeitarbeit hält Menschen in Arbeit und stabilisiert so die Beschäftigung

Die Ausschläge der Konjunktur erfolgen immer heftiger und in immer kürzeren Abständen. Analog dazu bauen manche Branchen und Firmen Beschäftigung auf, andere ab. Je stärker die wirtschaftliche Entwicklung schwankt, umso häufiger gehen Stammarbeitsplätze verloren, führt die Arbeitslosigkeit bei den Betroffenen zu einem Verlust an Betriebspraxis sowie einer Entwertung ihrer Qualifikationen, bis ihnen der Wiedereinstieg in ein anderes Unternehmen in einer anderen Branche gelingt. Kommt der Abschwung irgendwann auch in diesem Wirtschaftszweig an, werden die Beschäftigten erneut entlassen, und alles geht von vorne los.

Zeitarbeit stabilisiert dagegen die Beschäftigung: Die Arbeitnehmer steigen nicht aus der Arbeit in die Arbeitslosigkeit ab, sondern bleiben als Stammkräfte bei den Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Deren Geschäftsmodell ist es nämlich gerade, für die Betroffenen möglichst schnell wieder einen neuen Einsatzbetrieb zu finden und die verleihfreien Zeiten so kurz wie möglich zu halten. Zeitarbeit baut damit Beschäftigungsbrücken über die Wellentäler der Konjunktur und stabilisiert so den Arbeitsmarkt.

3. Zeitarbeit hilft beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber

Zeitarbeiter haben die Chance, sich bei verschiedenen Arbeitgebern zu präsentieren und zu bewähren. Nicht selten werden deshalb Zeitarbeiter direkt oder zu einem späteren Zeitpunkt vom Kundenunternehmen abgeworben. Wie groß dieser „Klebe-Effekt“ genau ist, ist unklar. Schätzungen reichen bis zu 30 Prozent. Nach Angaben des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP) sind im Jahr 2011 etwa 300.000 Menschen in eine Festanstellung in einem Kundenunternehmen gewechselt.

Zudem lernen Zeitarbeiter unterschiedliche Betriebe in unterschiedlichen Branchen kennen. Nicht wenige Zeitarbeiter nutzen diese Testphase ganz bewusst, um sich ihren künftigen Arbeitgeber auszusuchen. Denn durch Zeitarbeit erhalten sie Einblicke in den Arbeitsalltag beim Kunden, die sie im Laufe eines formellen Bewerbungsverfahrens nie erhalten würden. Sie erfahren am eigenen Leib, wie die Chemie im Betrieb ist, wie das Miteinander von Kollegen, Betriebsrat, Geschäftsleitung funk-

tioniert, sie haben konkrete Karrierewege vor Augen. Das hilft ihnen bei der Auswahl und verhindert Fehlentscheidungen.

4. Zeitarbeit schützt die Stammbeschaftigten

In Unternehmen, die über ein gewisses Mindestmaß an externer Flexibilität verfügen, sind die Arbeitsplätze der Stamm-Mitarbeiter sicherer. Zeitarbeit dient hier als Personalpuffer zum Ausgleich konjunktureller Schwankungen. Die Zeitarbeitnehmer wiederum stehen in einem festen Beschäftigungsverhältnis beim Zeitarbeitsunternehmen, das sie in den verleihfreien Zeiten fördert und qualifiziert.

„Zeitarbeit ist nicht als eine zweite Lohnlinie in den Unternehmen gedacht. Wer strukturell bei seinen Produkten und Absatzmärkten mit den Arbeitskosten nicht zurechtkommt, der benötigt andere Instrumente.“
Martin Kannegiesser, Handelsblatt, 30. März 2011

Wie Zeitarbeitnehmer über ihre Tätigkeit urteilen

„Zeitarbeit ist für mich genau richtig, weil ...“

...sie mir die Möglichkeit gibt, Unternehmen beziehungsweise Arbeits- und Organisationsstrukturen aus der Sicht eines nicht Dazugehörigen zu betrachten. Dadurch erhalte ich oft objektivere Eindrücke.

...ich damit mehr Erfahrung in verschiedenen Unternehmen sammeln kann und gegen Auftragschwankungen gesichert bin.

...ich so viel Neues lerne, ständig neue Arbeitserfahrungen mache und auch ziemlich flexibel sein kann. Ich bin vollauf mit meiner Zeitarbeitsfirma zufrieden. Durch Zeitarbeit bin ich nicht arbeitslos.

...ich somit nach meiner Ausbildung meine Kenntnisse in verschiedenen Bereichen erweitern konnte, zu denen ich vermutlich ansonsten keinen Zugang gehabt hätte. Meine Zeitarbeitsfirma bot mir eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsplätze an, und am Ende habe ich den für mich optimalen gefunden.

...mir dadurch, dass ich nicht so viel Berufserfahrung hatte, die Wege geöffnet wurden. Es hilft einem dabei, seine Linie zu finden und zu wissen, wo die Stärken oder Schwächen sind.

...ich ohne Zeitarbeit sicher keine Chance bekommen hätte, als Seiteneinsteiger in meine jetzige verantwortungsvolle Position in dem Unternehmen einzusteigen!

...mir die Sicherheit gegeben wird, dass ich im „worst case“ nicht gleich ohne Job bin, sondern mein Zeitarbeitgeber die für mich am besten geeignete Stelle finden wird.

...gerade ältere Arbeitnehmer die Gelegenheit erhalten, ihr Wissen nach dem Verlust des alten Arbeitsplatzes bei einem neuen Arbeitgeber unter Beweis zu stellen. Bei meinem Zeitarbeitsunternehmen habe ich nicht das Gefühl, nur eine Nummer zu sein.“

Quelle: Zusammenstellung Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)

Zeitarbeiter sind keine „Arbeitnehmer zweiter Klasse“

Für Zeitarbeitnehmer gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie für jeden anderen Beschäftigten auch:

- Gesetzlicher Kündigungsschutz
- Gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Gesetzlicher Urlaubsanspruch (gestaffelt von 24 bis 30 Tagen im Jahr)
- Gesetzlicher Arbeitsschutz
- Volle Sozialversicherungspflicht

Die Entlohnung der Zeitarbeitnehmer wird in Tarifverträgen mit den Verbänden der Zeitarbeit geregelt:

- Einstiegstarife (ohne Zuschläge) von 7,89 Euro im Westen und 7,01 Euro im Osten – dieses Niveau ist auch als Mindestlohn gesetzlich festgeschrieben.
- Steigerungen (ohne Zuschläge) je nach Qualifikation und Tätigkeit bis auf 17,76 Euro im Westen und 15,52 Euro im Osten
- Außerdem Zuschläge für Überstunden, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Mehr als zwei Drittel der Zeitarbeiter werden über Tarif bezahlt.

Entgeltgruppe	Entgelt (Euro)	Mit Zuschlag* >9	Mit Zuschlag* >12
1	7,89	8,01	8,13
2	8,53	8,66	8,79
3	9,97	10,12	10,27
4	10,54	10,70	10,86
5	11,92	12,09	12,27
6	13,39	13,59	13,79
7	15,64	15,87	16,11
8	16,82	17,07	17,32
9	17,76	18,03	18,29

Angaben für Westdeutschland

*Der Zuschlag wird gewährt, wenn ein Zeitarbeitnehmer mehr als 9 beziehungsweise 12 Monate im gleichen Betrieb eingesetzt wird. Er beträgt 1,5 Prozent ab Ende des 9. Kalendermonats und 3 Prozent mit Ablauf des 12. Kalendermonats im gleichen Betrieb.

Anmerkung: Die Stundensätze sind bei IGZ und BAP gleich. Es gibt lediglich eine geringfügige Unterscheidung bei der Berechnung der Zuschläge. Die IGZ verwendet Pauschalbeträge zwischen 20 und 35 Cent. Der BAP nutzt die prozentuale Berechnungsmethode. Die Ergebnisse sind jedoch sehr ähnlich.

Wieso verdienen Stammkräfte eigentlich mehr als Zeitarbeitnehmer?

- Rund zwei Drittel der Zeitarbeiter waren zuvor erwerbslos. Der Lohnabschlag gleicht ihre geringere Leistung während der Einarbeitungszeit aus und hilft ihnen so, den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu schaffen.
- Auch wenn die Zeitarbeiter den Einstieg geschafft haben und für wenige Wochen oder Monate in einem Kundenunternehmen eingesetzt werden, haben sie noch nicht die gleiche Erfahrung und Betriebskenntnis wie langjährige Mitarbeiter und sind deshalb weniger produktiv. Selbst wenn sie die gleiche Tätigkeit ausüben, tragen sie viel weniger Verantwortung für betriebliche Prozesse als die Stammebelegschaft und können deshalb auch nicht genauso bezahlt werden wie diese.
- Erst nach einer längeren Einarbeitungszeit ist eine schrittweise Annäherung an den Verdienst der Stammkräfte denkbar. Aber auch dann muss ein gewisser Abstand zu den Stammkräften bestehen bleiben, da es für sie bei einer Entlassung keine Auffanglösung gibt. Anders als die Stammkräfte rutschen Zeitarbeiter, wenn das Kundenunternehmen sie nicht mehr braucht, nicht sofort in die Arbeitslosigkeit ab, sondern werden von ihrem Arbeitgeber an andere Kunden verliehen. Auch in vermittlungsfreien Zeiten erhalten sie ihr normales Einkommen und nicht selten auch noch zusätzliche Schulungen.

III. ZEITARBEIT NUTZT DEN UNTERNEHMEN

Die Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie verfügen heutzutage über ein großes Maß an interner Flexibilität, insbesondere durch eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitkonten. Dennoch lässt sich über diese interne Beweglichkeit nicht der komplette Flexibilitätsbedarf decken, den ein Unternehmen heute benötigt, um sich an das immer volatilere Umfeld anzupassen. Ein gewisses Maß an externer Flexibilität ist deshalb notwendig – und dazu zählt nicht zuletzt die Zeitarbeit.

1. Schneller Ersatz für Vertretungszeiten

Klassisches Einsatzfeld für Zeitarbeit ist die Vertretung im Urlaubs- oder Krankheitsfall, ggf. auch während Eltern- und Pflegezeiten. In all diesen Fällen ist eine befristete Einstellung nicht immer die bessere Alternative. Für die Zeitarbeit spricht vor allem, dass sie unbürokratisch einsetzbar und von einem auf den anderen Tag abrufbar ist – das vermeidet teure Leer- und Fehlzeiten.

2. Personalreserve für Auftragsspitzen im etablierten Geschäft

Hauptgrund für Zeitarbeit sind Auftragsspitzen im etablierten Geschäft, die abgearbeitet werden müssen, für die aber der Arbeitgeber nicht dauerhaft Personal vorhalten kann. Ohne Zeitarbeit müsste der Betrieb diese zusätzlichen Aufträge jeweils ablehnen. So aber gehen die Zeitarbeitnehmer als flexible Personalreserve immer dorthin, wo es gerade Arbeit gibt – und bleiben dadurch selbst dauerhaft beschäftigt.

3. Personalreserve für zusätzliche Dienstleistungen und Produktsegmente

Mit Hilfe von Zeitarbeit können Unternehmen außerdem erweiterte Dienstleistungen oder zusätzliche Produktsegmente anbieten, die sie mit eigenem Personal zu den eigenen Tarifen nicht anbieten könnten. Damit ermöglicht Zeitarbeit Wertschöpfung am Standort Deutschland, die andernfalls ausgelagert oder in andere Länder abwandern würde.

4. Unverzichtbarer Bestandteil im Projektgeschäft

Schließlich gibt es Betriebe, wie zum Beispiel Montagefirmen, die nahezu ausschließlich vom Projektgeschäft leben. So ist etwa die In-

stallation von Anlagen ein Geschäft, das nicht gleichmäßig über das Jahr verteilt und auf bestimmte Regionen konzentriert ist, sondern stoßweise und rund um den Globus erfolgt. Auch die Auslastung zum Beispiel im Schiffbau schwankt erheblich als Folge von Großaufträgen. Solche Firmen brauchen auch flexibel abrufbare Beschäftigung, um im Wettbewerb zu bestehen.

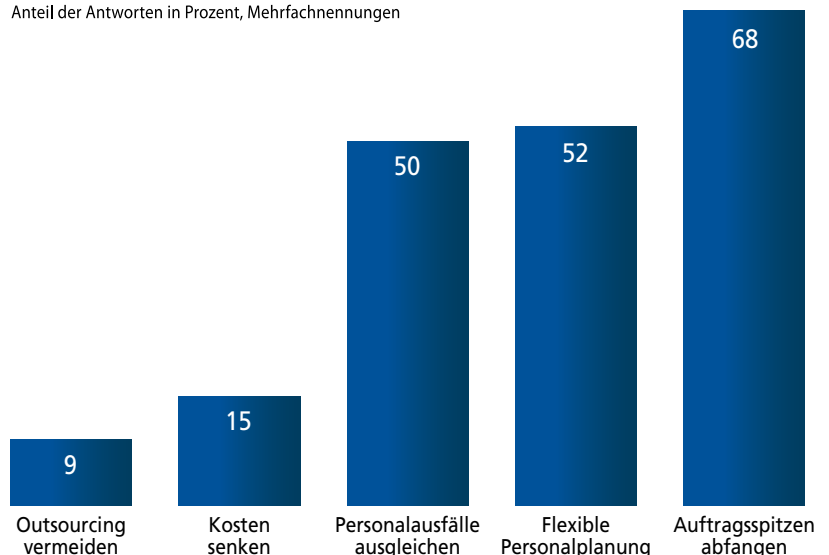
Keine Verdrängung von Stammbeschäftigten

Die Vorwürfe der Gewerkschaften, Zeitarbeit führe zur Verdrängung von Stammarbeitsplätzen, entsprechen nicht den Fakten: Im Aufschwung nach der Krise haben die M+E-Unternehmen in erster Linie zusätzliche Stammarbeitsplätze aufgebaut. So ist die Zahl der M+E-Beschäftigten (ohne Zeitarbeitnehmer) von April 2010 bis Januar 2012 um rund 210.000 gewachsen. Von Juni 2010 bis Juni 2011 haben die M+E-Unternehmen zusätzlich rund 85.000 Zeitarbeitnehmer eingestellt. Die Stammbeschäftigung wächst bei M+E also deutlich stärker als die Zeitarbeit. Die Zuwächse in der Stammbeschäftigung sind auch auf die Übernahme von Zeitarbeitnehmern zurückzuführen.

FLEXIBILITÄT SICHERN – KOSTEN SENKEN

Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern bei M+E

Anteil der Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen



Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010

Auch für die Wirtschaft insgesamt ist die Behauptung von der Verdrängung der Stammarbeitsplätze durch eine aktuelle Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) zurückgewiesen worden. Die RWI-Forscher fassen zusammen:

Vergleicht man die Veränderung in der Anzahl der Stammarbeitskräfte mit der Veränderung in der Anzahl der Zeitarbeitnehmer in den

Kundenbetrieben, ist der sehr kritisch gehene Aufbau von Zeitarbeit bei gleichzeitigem Abbau der Stammebelegschaft nur sehr selten zu beobachten. Wesentlich häufiger kommt dagegen die gegenteilige Kombination vor, bei der Zeitarbeitskräfte reduziert werden und gleichzeitig die Stammebelegschaft wächst.

(Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung: Herausforderung Zeitarbeit: Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh 2012)

IV. ZEITARBEIT NUTZT DER GESELLSCHAFT

Unsere Gesellschaft insgesamt profitiert von den Vorzügen der Zeitarbeit: Sie bringt mehr Menschen in Arbeit, stärkt die Wachstumskräfte und stabilisiert durch ihre zusätzlichen Beiträge unsere Sozialsysteme.

1. Starthilfe für das Wirtschaftswachstum

Zeitarbeit als flexible Beschäftigungsform hilft den Unternehmen, die Chancen einer anziehenden Konjunktur schneller und effektiver zu nutzen und das Wachstum zu beschleunigen. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wurden rund drei Viertel des Zuwachses der gesamtwirtschaftlichen Produktion des Jahres 2010 von Unternehmen erwirtschaftet, die Zeitarbeit einsetzen. Das waren 255 von insgesamt 334 Milliarden

Euro. Rund 19 Prozent oder 49 Milliarden dieses Zuwachses entfallen rechnerisch auf die Zeitarbeitnehmer. Damit wurden rund 15 Prozent des gesamten Zuwachses des Jahres 2010 – oder jeder siebte Euro – von Zeitarbeitern erwirtschaftet.

2. Milderung der Krisenlasten

Die jüngste Krise der Jahre 2008/2009 hätte ohne Zeitarbeit wahrscheinlich schwerer wiegende Folgen für die deutsche Wirtschaft gehabt und länger gedauert. In der Krise hat Zeitarbeit den betroffenen Unternehmen und Branchen geholfen, den wirtschaftlichen Absturz ohne Massenentlassungen zu meistern. Ein Teil der freigestellten Zeitarbeitnehmer konnte in eine Tätigkeit in anderen Branchen vermittelt werden. Außerdem hat die Zeitarbeit die für den nachfolgenden Aufschwung benötigten Personalressourcen schnell bereitgestellt. Mehr als jede dritte bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stelle stammt von einem Zeitarbeitsunternehmen.

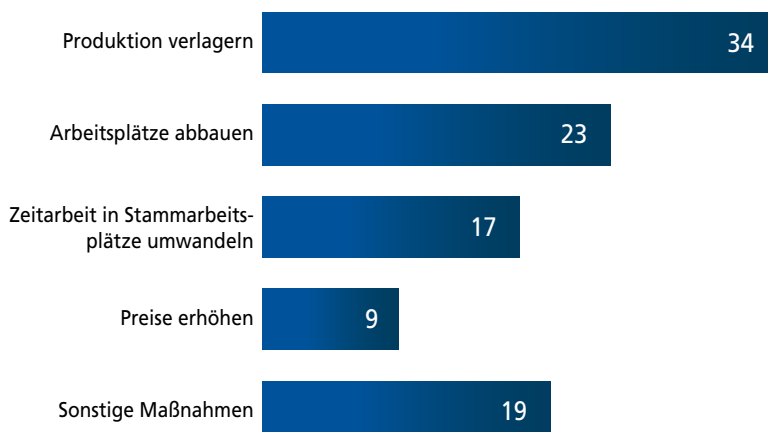
3. Stabilität in den Sozialsystemen

Indem sie mehr Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeit bringt und diese über konjunkturelle Schwankungen hinweg in Arbeit hält, bringt Zeitarbeit auch mehr Geld in die Kassen des Fiskus und der Sozialversicherungen. Gäbe es Zeitarbeit nicht, wären die Steuereinnahmen geringer und die Ausgaben für Arbeitslosengeld höher. Es ist abwegig anzunehmen, dass bei einem Wegfall der Zeitarbeit alle Arbeitsplätze automatisch in besser bezahlte Arbeitsplätze beim Kunden umgewandelt würden. Vielmehr würden sie verlagert oder ganz gestrichen (Grafik).

UNTERNEHMEN VERLAGERN AN KOSTENGÜNSTIGERE STANDORTE

Wie die M+E-Unternehmen auf Einschränkungen der Zeitarbeit reagieren würden

In Prozent der befragten M+E-Unternehmen, Mehrfachnennungen



Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010

V. ZEITARBEIT IN EUROPA

Flexible Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit spielen eine wichtige Rolle für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie in ganz Europa. Sie sind ein zentrales Element zur Sicherstellung der notwendigen Anpassungsfähigkeit der Unternehmen, um die immer volatileren Wirtschaftszyklen auszugleichen und mit der intensivierten Globalisierung Schritt zu halten. Über die Zeitarbeit und befristete Beschäftigung können Produktionsschwankungen ausgeglichen und Belegschaften an die Auftragsschwankungen angepasst werden.

Der europäische Dachverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, CEEMET, hat im Februar 2012 eine Studie zur Nutzung der flexiblen Arbeitsformen in Europa veröffentlicht. Untersucht wurde die Entwicklung von Zeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Teilzeitarbeit in den vergangenen 20 Jahren. Als wichtigste Gründe für die Nutzung der Zeitarbeit und der flexiblen Arbeits-

verhältnisse insgesamt haben die befragten M+E-Unternehmen benannt:

- Unsicherheit über die künftige Entwicklung
- Produktionsschwankungen
- Rigidität des Arbeitsrechts bzw. Arbeitsmärkte
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Trotz der großen Bedeutung der flexiblen Arbeitsformen hat die CEEMET-Studie aber auch gezeigt, dass reguläre Vollzeitverhältnisse in der europäischen Metall- und Elektro-Industrie nach wie vor überwiegen und dass die Nutzung flexibler Vertragsformen in den vergangenen Jahren relativ stabil gewesen ist. Nach den Ergebnissen der Studie rangiert die Zeitarbeit in der europäischen Metall- und Elektro-Industrie zwischen 3,5 Prozent in Finnland und 9,0 Prozent in den Niederlanden. Die M+E-Industrie in Deutschland liegt mit einem aktuellen Anteil von 6,8 Prozent – gemessen an der Stammebelegschaft – im europäischen Mittelfeld.

VI. GESAMTMETALL ZUR ZEITARBEIT

Zeitarbeitnehmer sind für die Weltmarktfähigkeit der Metall- und Elektro-Industrie unverzichtbar

In Zeiten schwankender Firmenkonjunktoren stabilisieren sie die Personalpolitik der Unternehmen und sichern zugleich die nötige Flexibilität im Personaleinsatz: Im Aufschwung ermöglichen sie die termingerechte Abwicklung der Aufträge, bei einer Konjunkturabschwächung reduzieren sie die fixen Kosten, die das rigide deutsche Arbeitsrecht mitverursacht. Zeitarbeitnehmer stehen unabhängig vom Einsatz im Kundenbetrieb in einem festen Beschäftigungsverhältnis beim Zeitarbeitsunternehmen, das sie in den verleihfreien Zeiten fördert und qualifiziert.

Zeitarbeit ist ein modernes Instrument der Personalpolitik, das die Stammebelegschaften nicht ersetzt, sondern ergänzt

Gerade für die technologisch anspruchsvolle M+E-Industrie ist sie daher keine Alternative zur Beschäftigung eigener Mitarbeiter. Die meisten M+E-Arbeitsplätze erfordern umfassende Erfahrungen im eigenen Betrieb. Vor allem Unternehmen mit komplexen Prozessen und hohem Know-how leben vom stetigen Ausbau der Stammebelegschaften und der Auffrischung ihres Wissens.

Zeitarbeitnehmer sind für die M+E-Industrie wichtig

Zwar liegt der Anteil der Zeitarbeitnehmer – gemessen an der Stammebelegschaft – in der M+E-Industrie bei 6,8 Prozent. Doch diese Pro-

zente sind enorm wichtig, um Auftragsspitzen und Sonderbelastungen abfangen zu können. Auch der Stellenaufbau in der M+E-Industrie kommt vor allem den Stammebelegschaften zugute. In jedem Aufschwung entstehen deutlich mehr neue Stammarbeitsplätze als zusätzliche Zeitarbeitsstellen.

Zeitarbeit wird in der M+E-Industrie leistungsgerecht entlohnt

Einkommen, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft und der Zeitarbeitnehmer können nicht automatisch gleichgesetzt werden. Unterschiede sind sachlich gerechtfertigt, weil Stammebelegschaften aufgrund ihrer Betriebserfahrung, Qualifikation und in der Regel anspruchsvolleren Aufgaben eine höhere Produktivität aufweisen.

Zeitarbeit ist für viele Menschen die Brücke aus der Arbeitslosigkeit in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Zwei Drittel der Zeitarbeitskräfte waren zuvor ohne Beschäftigung. Rund ein Viertel der Zeitarbeiter wird unmittelbar von Kundenunternehmen abgeworben und in deren Stammebelegschaft übernommen. Zeitarbeit schafft gerade für Geringqualifizierte zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten.

Zeitarbeit ist eine professionell organisierte Branche mit hohem Beschäftigungspotenzial und besten Zukunftsaussichten

Zeitarbeitnehmer befinden sich in einem vollwertigen sozialversicherungspflichtigen und in der Regel unbefristeten Beschäftigungsverhältnis beim Zeitarbeitsunternehmen – alles andere als eine „prekäre“ Beschäftigung. Zeitarbeitnehmer genießen die gleichen gesetzlichen Rechte wie andere Beschäftigte, vom Kündigungsschutz über den Jahresurlaub bis zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Kein anderer Wirtschaftszweig in Deutschland wird so umfassend durch Flächentarifverträge geregelt wie die Zeitarbeit.

Zeitarbeit ist auf politische Unterstützung angewiesen

Die Rücknahme von Reformen und neue gesetzgeberische Beschränkungen würden die Entwicklung der derzeit wachstumsstärksten Branche unserer Volkswirtschaft einengen. Zeitarbeit ist unverzichtbarer Bestandteil des deutschen Beschäftigungswunders. Staatliche Eingriffe in die Zeitarbeit würden Wachstum und Beschäftigungsaufbau bremsen und vielen Erwerbslosen die Chance nehmen, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Impressum

© 2012

Herausgegeben vom

Arbeitgeberverband Gesamtmetall

(Gesamtverband der Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.)

Voßstraße 16

10117 Berlin

Tel.: 030 55150-0

Fax: 030 55150-400

info@gesamtmetall.de

www.gesamtmetall.de

Verantwortlich: Geschäftsbereich Kommunikation, Dr. Nico Fickinger

Produktion: IW Medien GmbH, Köln · Berlin



www.gemeinsam-kurs-halten.de