



Zeitarbeit

Billig geht immer

Fotos: Image Library, irsblende.de

Flexibel, billig und schnell kündbar: Zeitarbeit hat den Arbeitsmarkt systematisch verändert. Auch Akademiker und gut Qualifizierte müssen lernen, mit Jobs auf Zeit umzugehen. Lesen Sie, welche Rechte und Pflichten Zeitarbeiter haben.

Anfangs wollte Melanie Meierhofer nicht. Schon gar nicht zu diesem Preis. Bei mickrigen 10,50 Euro pro Arbeitsstunde lag das Angebot der Zeitarbeitsfirma. So viel wollte man ihr zahlen für eine Managementstelle beim deutschen Marktführer für Waschmaschinen, Kühlschränke oder Staubsauger, der Firma BSH – Bosch und Siemens Haushaltsgeräte. Eine Position, für die laut Ausschreibung ein abgeschlossenes Wirtschaftsstudium erforderlich ist, mehrjährige Marketingerfahrung und Führungskompetenz. Die 34-Jährige staunte und

lernte: Auch Menschen im Businesskostüm sind neuerdings Leiharbeiter.

Melanie Meierhofer ist Industriekauffrau mit einem BWL-Diplom. Sieben Jahre war die Münchnerin als Produktmanagerin bei BSH angestellt. Bis sie ein Jahr Auszeit nahm und auf Weltreise ging. Zurück in Deutschland suchte sie erneut eine Festanstellung. Nach einem halben Jahr voller Bewerbungen und Absagen landete sie bei einer Zeitarbeitsfirma. Die legte ihr einen Arbeitsvertrag beim alten Arbeitgeber vor, wieder als Produktma-

nagerin. Nur diesmal für die Hälfte des alten Lohns.

Qualifikation kein Garant für Arbeit

In Deutschland gibt es rund 600.000 Leiharbeiter. Das sind ein Viertel weniger als zu Beginn der Wirtschaftskrise. Aber auch ein Viertel mehr als 2004, als gelockerte Vorschriften und eine gute Konjunktur die Zeitarbeitsbranche zum Jobmotor machten. Der Boom hält – trotz Wirtschaftsflaute – bis heute an: Insgesamt arbeiteten Anfang 2010 dreimal so viel Menschen in Zeitarbeit

wie noch vor zehn Jahren. Die meisten von ihnen sind jung, männlich und gering qualifiziert. Ein Viertel ist jünger als 25 Jahre. Etwa jeder Dritte hat lediglich einen Hauptschulabschluss oder mittlere Reife ohne Berufsausbildung.

Lange hielt sich aufgrund solcher Zahlen der Glaube, eine gute Ausbildung sei ein Garant auf ein Leben in gesicherten Verhältnissen. Ist Melanie Meierhofer also eine Ausnahme von der Regel? „Nein“, sagt Claudia Weinkopf, stellvertretende Direktorin am Institut Arbeit und Qualifikation in Duis-

burg. „Es gibt eine Zunahme von Akademikern in der Zeitarbeit.“ Immer häufiger begegnen der Wissenschaftlerin auch gut Qualifizierte in den so genannten atypischen Beschäftigungen, zu denen auch die Zeitarbeit gehört. Das Land Bremen engagierte einen Teil seiner Lehrer über diesen Umweg. Es gibt Kliniken, die Ärzte als Leiharbeiter einstellen. Und Zeitungsverlage, die ihre Redakteure anmieten.

Den Unterschied zu einem Normalarbeitsverhältnis zeigt am Monatsende der Gehaltszettel. „Die meisten Zeitarbeiter verdienen deutlich weniger als die Beschäftigten im Entleihbetrieb“, kritisiert die DGB-Arbeitsrechtlerin Isabel Eder. „Nicht selten wird damit auch bewusst die Konkurrenz ins eigene Unternehmen geholt, um den Beschäftigten vor Augen zu führen, dass es auch eine ‚billigere‘ Möglichkeit gibt, um die Arbeit zu stemmen.“ Zwar sieht der Gesetzgeber vor, dass für gleiche Arbeit gleicher Lohn bezahlt werden muss. Doch es gibt eine Ausnahme zur Regel: Arbeitgeber und Zeitarbeitsagenturen dürfen eigene Tarifverträge aushandeln. Das ist der Grund, warum die Branche fast ausnahmslos tarifgebunden ist. Mit der Folge, dass Zeitarbeiter im Schnitt 30 Prozent weniger als Normalbeschäftigte verdienen. „Lohndumping“ nennt Claudia Weinkopf das.

Die Höhe der Gehälter ist zudem davon abhängig, welchen Tarifvertrag man unterschreibt, ob man in Ost- oder Westdeutschland arbeitet und in welche Entgeltgruppe man eingestuft wird. In der untersten Gruppe lagen die Stundenlöhne zuletzt zwischen 7,00 und 7,38 Euro (West) bzw.

zwischen 6,00 und 6,55 Euro (Ost). Teilweise gibt es auch Haustarifverträge, die dieses Entgeltniveau deutlich unterschreiten. Maximal bekommt ein Zeitarbeiter bis zu 17,04 Euro die Stunde – ohne Zulagen. Wer das verdienen will, braucht einen Hochschulabschluss und mehrjährige Berufserfahrung. Melanie Meierhofer hatte Glück, weil sie als Idealbesetzung für den ausgeschriebenen Job galt: „Ich konnte nachverhandeln und bekam 4,80 Euro Zulage“, sagt sie. Das waren im Monat allerdings immer noch 400 Euro weniger als in der früheren Festanstellung.

Neben dem Grundsatz des gleichen Lohns steht im Gesetz noch ein zweites Grundprinzip: Es heißt Equal Treatment und verlangt die Gleichbehandlung von Leiharbeitern und Normalbeschäftigten. Zurück in der alten Firma, erlebte Meierhofer, wie die Praxis aussieht. Dafür musste sie bloß Mittagessen gehen. Die Festangestellten legten in der Kantine den Hausausweis vor und bekamen den Schweinebraten günstiger.



Konkurrenzsituation: Zeitarbeiter verdienen im Schnitt 30 Prozent weniger als die normal beschäftigten Kollegen.

Meierhofer zahlte den vollen Preis. Zum Betriebsausflug durfte sie nicht mit. Auf der Betriebsversammlung war sie unerwünscht. Die Festangestellten hatten 30 Tage Urlaub im Jahr. Meierhofer zwei Tage weniger. Selbst die Mailadresse teilte die Angestellten in zwei Klassen ein: Bei der entliehenen Produktmanagerin stand die Silbe „Ext“ in der Kennung, für Externe.

Personalkosten runter, Rendite rauf

Eine solche Ungleichbehandlung ist kein Einzelfall: Eine Studie des Sozialwissenschaftlers Klaus Dörre von der Uni Jena zeigt, dass Leiharbeit zunehmend „strategisch“ eingesetzt wird. Strategisch heißt: Die Personalkosten sollen sinken und die Rendite steigen. Das kann so weit gehen, dass ein Unternehmen seinen Beschäftigten kündigt, um ihnen dann die gleiche Arbeit über eine Strohmann-Zeitarbeitsfirma erneut anzubieten – zu deutlich schlechteren Konditionen. Das jüngste Beispiel für diese Praxis

lieferte im Januar 2010 die Drogeriekette Schlecker, die Tausende Mitarbeiterinnen durch Zeitarbeiterinnen ersetzte. Erst nach massiver öffentlicher Kritik stoppte das Unternehmen seine Personalpolitik.

Leiharbeit verdrängt reguläre Arbeit, kritisieren Gewerkschaften und Arbeitsrechtler. Für Ludger Hinsen, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands Zeitarbeit, ist dieser Vorwurf falsch. „Unterm Strich sind gerade einmal 1,4 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland Zeitarbeitnehmer. Damit ist eine Verdrängung schon rechnerisch praktisch ausgeschlossen.“ Und für Martin Kannegiesser, Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, stellt die Zeitarbeit eine „Brücke in den Arbeitsmarkt“ dar, von der vor allem Langzeitarbeitslose profitieren würden.

Eine Brücke, von der auch Melanie Meierhofer profitieren wollte. „Mein Ziel war die Festanstellung.“ Nach einem halben Jahr aber war klar: Daraus wird nichts. „Zeitarbeit nutzen wir in der BSH insbesondere für vorübergehende Arbeitsspitzen oder gezielte Einsätze im Rahmen von Projektarbeit“, erklärt Unternehmenssprecherin Eva Delabre. „Gerade in der jüngsten Wirtschaftskrise hat sich dieses Instrument bewährt, weil wir so bisher Kurzarbeit oder Personalanpassungen vermeiden konnten.“ Als Melanie Meierhofer für das Unternehmen arbeitete, war die Wirtschaftskrise allerdings noch ein Jahr entfernt.

Zwischenzeitlich hat die Münchenerin doch noch eine feste Stelle gefunden. Sie arbeitet heute für einen Automobilzulieferer. Sozialversicherungspflichtig und unbefristet.

Andrea Mertes

Kompakt

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Leiharbeit ist in Deutschland seit 1972 erlaubt. Und schon damals regelte das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Bedingungen. Der soziale Schutz des Arbeitnehmers stand dabei im Vordergrund. Bis 2003 war der Einsatz von Zeitarbeitern unter anderem durch eine Überlassungshöchstdauer geregelt, die in den 1970ern auf wenige Monate begrenzt war und zuletzt bei zwei Jahren lag. Der Wandel kam mit der rotgrünen Bundesregierung unter Gerhard Schröder. Im Zuge der Arbeitsmarktreform und der Hartz-Gesetze wurde das AÜG liberalisiert. Die Überlassungshöchstdauer wurde gestrichen, Zeitarbeiter dürfen nun unbefristet im selben Betrieb eingesetzt werden. Ebenfalls gestrichen wurde das Synchronisationsverbot: Beschäftigte dürfen nun exakt für die Dauer eines Arbeitseinsatzes eingestellt werden, was zuvor verboten war. Am 1. Januar 2004 trat das reformierte AÜG in Kraft. Zum Schutz der Arbeitnehmer beinhaltet es den Gleichstellungsgrundsatz „equal pay, equal treatment“, zu Deutsch: gleicher Lohn, gleiche Konditionen. Zeitarbeiter müssen wie die Festangestellten eines Entleihbetriebs behandelt werden. Es sei denn, eigene Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche regeln das anders. Damit hat die Schröder-Regierung den Arbeitgebern eine Hintertür ins Gesetz geschrieben. Flächendeckend machten sie von dieser Tariföffnungsklausel Gebrauch. Noch bevor das reformierte AÜG in Kraft trat, schlossen Zeitarbeitsfirmen Tarifverträge mit dem DGB, der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften (CGZP) und der Industriegewerkschaft Bauen-Aggar-Umwelt (IG Bau). Derzeit prüfen die Arbeitsgerichte allerdings, ob die christlichen Gewerkschaften überhaupt tariffähig sind. In erster und zweiter Instanz haben die Richter dies verneint. Ein Entscheid des Bundesarbeitsgerichts steht aus. Werden die bisherigen Entscheide bestätigt, müssen die Tarifpartner der CGZP Löhne und Sozialversicherungsbeiträge für Hunderttausende von Zeitarbeitern nachzahlen.

Gut zu wissen: Alles über Zeitarbeit**Habe ich als Leiharbeiter die gleichen Rechte wie Festangestellte?**

Das kommt darauf an, an welche Rechte man denkt. Richtig ist, dass Leiharbeiter wie Festangestellte sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und u. a. Kündigungsschutz genießen. Doch bereits hier zeigen sich Unterschiede. Denn mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitsverhältnisse dauert weniger als drei Monate an – unter anderem, weil die Vermittler nur befristete Verträge abschließen. Der allgemeine Kündigungsschutz greift jedoch erst ab sechs Monaten Betriebszugehörigkeit: Die meisten Leiharbeiter sind deshalb de facto außerhalb des Kündigungsschutzes engagiert. Ein weiterer Punkt: Verleihunternehmen zahlen in aller Regel schlechter als der Stammbetrieb – es gilt also nicht „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Zeitarbeitsfirma oder Entleihbetrieb: Wer ist der Chef?

Im Grunde hat der Leiharbeitnehmer zwei Chefs, die sich den Job teilen. Auf der einen Seite steht die Zeitarbeitsagentur: Bei ihr ist der Arbeitnehmer fest angestellt, von ihr bekommt er auch sein Gehalt. Der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Arbeitnehmer ist aber nicht mehr als der rechtliche Rahmen für die Arbeit bei Chef Nummer zwei. Denn zum Einsatz

kommt der Zeitarbeitnehmer nur beim entleihenden Unternehmen. Dort findet auch die Feinabstimmung im Hinblick auf die eigentliche Tätigkeit statt. Zeitarbeitnehmer müssen während ihres Einsatzes wie jeder fest angestellte Kollege auch Weisungen ihrer jeweiligen Vorgesetzten befolgen.

Wie hoch ist die Bezahlung?

Die tariflichen Entgelttabellen der Zeitarbeitsbranche unterscheiden neun Gruppen. Eine Eingruppierung in die höchste Stufe setzt in der Regel ein abgeschlossenes Studium und mehrjährige Berufserfahrung im jeweiligen Aufgabengebiet voraus. Neben dem Gehalt legt die Eingruppierung auch die Art der Tätigkeit für den Leiharbeiter fest. Entspricht sie einer hohen Entgeltgruppe, darf er nicht für minderwertige Aufgaben herangezogen werden. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag in eine niedrige Tarifgruppe eingeordnet wurde. So kann auch ein Ingenieur als Produktions- oder Erntehelfer eingesetzt werden.

Welche Probezeiten gelten?

Die Tarifverträge für Leiharbeitnehmer unterlaufen die gesetzlichen Kündigungsfristen teilweise deutlich: Der Vertrag des Bundesverbandes Zeitarbeit (BZA) sieht beispielsweise innerhalb der ersten zwei

Kündigungsschutz? Im Prinzip ja, aber leider greift der erst nach sechs Monaten – die meisten Zeitarbeiter sind weniger als drei Monate beschäftigt.



Foto: Ingram

Wochen eine Kündigungsfrist von nur einem Tag vor. Erst nach Ablauf der ersten drei Monate gilt die für Probezeiten übliche Kündigungsfrist von zwei Wochen. Zudem schöpfen die Tarifverträge die gesetzlichen Möglichkeiten voll aus, weshalb Probezeiten für Leiharbeiter in der Regel sechs Monate dauern. Wichtig: Wird ein Zeitarbeiter vom Entleihbetrieb übernommen, muss er als Festangestellter erneut eine Probezeit durchlaufen.

Wie steht es um die soziale Absicherung?

Zeitarbeitnehmer stehen grundsätzlich nicht schlechter da als jeder andere Arbeitnehmer. Das Zeitarbeitsunternehmen muss ebenso wie jeder andere Arbeitgeber Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abführen. Außerdem gelten die allgemeinen Vorschriften zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeits-, Schwerbehinderten- und Mutterschutz auch für Zeitarbeiter. Bei einem Einsatz müssen auch die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen vom Entleihbetrieb eingehalten werden. Da die Arbeitnehmerüberlassung genehmigungspflichtig ist, überwachen sogar die Arbeitsbehörden die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen bei den Zeitarbeitsfirmen.

Was ist ein Arbeitszeitkonto?

Viele Zeitarbeitsfirmen setzen Jahresarbeitszeitkonten ein und verbuchen dort Überstunden und Fehlzeiten. Problematisch wird es, wenn die Überstunden mit den Nichteinsatzzeiten – also den Tagen oder Wochen, an denen sie keinen Auftrag für den Mitarbeiter hat, kollidieren. Arbeitsgerichte haben dies mehrfach als unzulässige Verlagerung des Arbeitgeberrisikos auf die Beschäftigten gerügt. Vor der Reform des AÜG im Jahr 2004 waren Arbeitszeitkonten explizit verboten.

Wie viel Urlaub steht mir zu?

Falls nichts anderes im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart ist, gilt nach dem Bundesurlaubsgesetz der Mindestanspruch von 24 Werktagen im Jahr für eine Vollzeitstelle.

Welches Mitspracherecht habe ich?

Im Entleihbetrieb können Sie an Betriebsversammlungen teilnehmen und die Unterstützung des Betriebsrats



Foto: Ingram

In atypischer Beschäftigung: In Deutschland gibt es zur Zeit rund 600.000 Leiharbeiter.

einholen – etwa, wenn Lohnabrechnungen nicht stimmen oder Schutzkleidung nicht gestellt wird. Sind Sie länger als drei Monate im Entleihbetrieb eingesetzt, dürfen Sie auch an der Wahl des Betriebsrats teilnehmen. Was sie nicht dürfen: sich selbst in den Betriebsrat wählen lassen. Das geht nur beim direkten Arbeitgeber – falls die Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat hat.

Muss ich jeden Job annehmen?

Kommt ganz darauf an, was vereinbart worden ist – in welcher tariflichen Entgeltgruppe man also eingruppiert wurde. Dass ein Akademiker als Erntehelfer eingesetzt wird, würde voraussetzen, dass er einen Vertrag für einfache Tätigkeiten unterschrieben hat – was recht unwahrscheinlich ist. Tatsächlich kann es aber passieren, dass ein Mitarbeiter im Entleihbetrieb für andere als die vereinbarten Tätigkeiten eingesetzt wird – dann gilt es, diese Position unter Vorbehalt anzunehmen und Rücksprache mit der Zeitarbeitsfirma zu halten. Im Falle eines Streiks müssen Zeitarbeiter nicht als Streikbrecher arbeiten.

Droht bei Auftragslücken die Kündigung?

Das Risiko, einen Mitarbeiter nicht vermitteln zu können, trägt grundsätzlich das Zeitarbeitsunternehmen. Kurzfristige Auftragslücken rechtfertigen keine betriebsbedingte Kündigung, das hat

das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom Mai 2006 festgestellt. Aber: Seit mit der Reform des AÜG das so genannte Synchronisationsverbot aufgehoben wurde, dürfen Leiharbeitsfirmen ihre Beschäftigten exakt für die Dauer eines Arbeitseinsatzes einstellen. „Das Einsatzrisiko, das klassischerweise gerade beim Zeitarbeitsunternehmen liegen soll, wird dann auf die Arbeitnehmer abgewälzt“, sagt die DGB-Arbeitsrechtlerin Isabel Eder. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert deshalb eine Wiedereinführung des Synchronisationsverbots.

Wie funktioniert eine Übernahme?

Eigentlich wie bei jedem anderen Arbeitsplatzwechsel auch. Vertrag kündigen, Kündigungsfrist berücksichtigen, neuen Vertrag unterschreiben. Hat die Zeitarbeitsfirma mit dem Entleihbetrieb ein Übernahmeverbot vereinbart, ist das nach den Regelungen des AÜG unwirksam. Allerdings sollte man sich keine allzu große Hoffnung machen: Gerade mal zwölf Prozent der Leiharbeitnehmer werden übernommen.

Wer stellt bei Bedarf das Arbeitszeugnis aus?

Die Zeitarbeitsagentur, weil sie der Arbeitgeber ist. Da aber der Entleihbetrieb in der Regel die geleistete Arbeit viel besser beurteilen kann, sollten Leiharbeitnehmer versuchen, von dort ein Zeugnis zu bekommen.

Buchtip: Fleißig, billig, schutzlos

„In der Krise lernt die Wirtschaft die Vorzüge der Zeitarbeit erst richtig kennen. Selten gingen Massenentlassungen so geräuschlos über die Bühne wie in der gegenwärtigen Rezession.“ Der Journalist Gerhard Schröder hat ein Buch geschrieben, das durch Aktualität und Detailwissen glänzt. Für seine Recherchen hat er mit Betroffenen, mit Betriebsräten, Unternehmern und Wissenschaftlern gesprochen.

Gerhard Schröder, Fleißig, billig, schutzlos: Leiharbeiter in Deutschland, Fackelträger-Verlag, Köln 2009, 264 Seiten, 16,95 Euro.

