

ZEITARBEIT IN DEUTSCHLAND: ARBEITGEBER WIE JEDER ANDERE AUCH

Das Arbeitgeberprinzip kommt in Deutschland zur vollen Entfaltung, damit hat das Zeitarbeitsunternehmen hierzulande alle Pflichten eines Arbeitgebers.

Unbefristete Arbeitsverträge, voll versicherungspflichtige Beschäftigung und Lohn auch bei Urlaub, Krankheit und Nichteinsatz – was sich nach einem ganz normalen Arbeitsverhältnis anhört, ist es tatsächlich auch. Denn in Deutschland funktioniert Zeitarbeit nach dem Arbeitgeberprinzip. Zeitarbeitsunternehmen haben damit sämtliche Pflichten eines Arbeitgebers. Das schließt beispielsweise auch den Kündigungsschutz mit ein – genau wie den Anspruch auf Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Unfallversicherung. Für die knapp 820.000 in Deutschland beschäftigten Zeitarbeiter (Stand: Jahresende 2013) heißt das: Der einzige Unterschied zu Beschäftigten anderer Branchen ist, dass Arbeitsumfelder und Einsatzbetriebe wechseln. Durch diese Flexibilität sammeln die in der Zeitarbeit Beschäftigten rasch Berufserfahrung, haben aber trotzdem die Sicherheiten, die ihnen das gesetzlich festgeschriebene Arbeitgeberprinzip in Deutschland liefert.

Ganz entscheidend für die Ausgestaltung der Zeitarbeit sind also die gesetzlichen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land. Anders herum gefragt: Was müssen Unternehmen erfüllen, um überhaupt Arbeitnehmer überlassen zu können? Und welches Regelwerk gibt ihnen der Staat hierbei vor? In Deutschland heißt jenes Regelwerk Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, es existiert seit 1972 – das offizielle Geburtsjahr der Zeitarbeit in Deutschland. Grundvoraussetzung für Unternehmen, um in der Branche aktiv zu werden und überlassen zu können, ist eine offizielle Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit. Um die wiederum zu erhalten, müssen bestimmte Voraussetzungen wie Fachkenntnisse und generelle Zuverlässigkeit erfüllt sein. Im Bauhauptgewerbe ist Zeitarbeit faktisch verboten.

Grundsätzlich gilt in Deutschland das Equal Treatment-Prinzip, allerdings haben die Sozialpartner ein Tarifvertragssystem entwickelt, an das sich die meisten Zeitarbeitsunternehmen halten – die Tarifabdeckung in der Zeitarbeit liegt bei weit über 90 Prozent. Die von den Sozialpartnern festgeschriebene Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit beträgt seit dem 1. Januar 2014 8,50 Euro im Westen Deutschlands, im Osten wird dieses Niveau schrittweise im Jahr 2016 erreicht. Die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit entspricht damit dem noch nicht eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn und wird diesen ab 2015 übertreffen.

Darüber hinaus greifen in der Zeitarbeit seit 2012 sogenannte Branchenzuschlagstarifverträge, die in den wichtigsten Einsatzbereichen Lohndifferenzen zwischen Zeitarbeit-

nehmern und Stammebelegschaften schließen. Denn sie führen Zeitarbeiter in Stufen an das Entgelt heran, das Mitarbeiter im Kundenbetrieb für ihre Arbeit erhalten.

Aktuelle Daten und Zahlen geben der Zeitarbeit in Deutschland ein noch schärferes Profil. Was das Geschlechterverhältnis betrifft, überwiegen in Deutschland klar die Männer: Zwei Drittel männliche Zeitarbeiter stehen einem Drittel weiblichen Zeitarbeitnehmern gegenüber. Ihre Haupteinsatzgebiete sind die Metall- und Elektroindustrie mit über 30 Prozent, es folgt der Bereich Logistik, Transport und Verkehr mit 20 Prozent. Aber auch jenseits des Industriebereiches – also des »klassischen« Einsatzgebietes – ist Zeitarbeit inzwischen zu finden: Der Dienstleistungssektor, z. B. die Gesundheitswirtschaft, spielt im Vergleich zu anderen Bereichen zwar noch eine kleinere Rolle, wächst aber kontinuierlich in seiner Bedeutung.

Auch wenn Medien in der Bundesrepublik immer wieder Zerrbilder der Branche entwerfen und vor »Verdrängung« von Stammebelegschaften warnen: Die Fakten sprechen eine andere Sprache. Denn der Anteil der Zeitarbeiter an allen Erwerbstätigen beträgt in Deutschland lediglich zwei Prozent. Damit hält die Bundesrepublik bereits seit dem Jahr 2011 konstant das Niveau von 800.000 bis

900.000 Beschäftigten, so dass von Stagnation gesprochen werden kann. Im umfassenderen Datenrückblick lässt sich aber durchaus festhalten, dass die Branche an Bedeutung gewonnen hat: 1973 gab es im Jahresdurchschnitt nur knapp 30.000 Zeitarbeiter, 1990 wurde erstmals die Grenze von 100.000 Mitarbeitern überschritten und im Jahr 2003 waren schon gut 330.000 Zeitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt aktiv.

Trotz all dieser Gegebenheiten stehen der Zeitarbeit in Deutschland neue Regulierungen seitens der Politik bevor. Die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag auf weitere gesetzliche Einschränkungen wie Equal Pay nach neun Monaten und eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten geeinigt. Derartige Pläne würden nicht nur in geltende Tarifverträge eingreifen und damit die in Deutschland grundsätzlich geschützte Tarifautonomie verletzen – sie würden die Zeitarbeit auch in ihrer Funktion als Jobmotor und Chance gerade auch für Gering- und Nichtqualifizierte massiv behindern. Denn knapp ein Drittel der in der Zeitarbeit Beschäftigten hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. ◉

