

Arbeitnehmerüberlassung | 17.10.2016 | Lesezeit 4 Min.

Zeitarbeitsbranche unter Druck

Mit 949.000 überlassenen Arbeitnehmern im Jahresdurchschnitt 2015 wurde in der Zeitarbeit ein neuer Höchststand erreicht. Allerdings fallen die Wachstumsraten nicht mehr so hoch aus wie in früheren Jahren. Zudem drohen der Branche neue Belastungen durch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Die Überlassung von Arbeitnehmern ist ein stark konjunkturabhängiges Geschäft: Betriebe setzen Zeitarbeitnehmer zumeist dort ein, wo stärkere konjunkturelle Schwankungen auftreten - also eher in den exportorientierten Industriebranchen wie zum Beispiel der Metall- und Elektro-Industrie.

Vor allem exportabhängige Wirtschaftszweige sind auf Zeitarbeit angewiesen.

Kaum Zeitarbeiter finden sich dagegen in Branchen, in denen die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht vom konjunkturellen Auf und Ab geprägt ist - wie im Gesundheitswesen.

Flexibilitätspuffer Zeitarbeit

Hinzu kommt, dass Unternehmen Zeitarbeit vorrangig dazu nutzen, einen durch unvorhergesehene Aufträge verursachten, vorübergehenden zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Das passiert weit häufiger im Aufschwung als in der Rezession. Infolgedessen legt die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit in guten Zeiten regelmäßig deutlich stärker zu als in schlechten Zeiten (Grafik).

Zeitarbeit und Konjunktur im Gleichschritt

Gesamtwirtschaft – Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent

■ Zeitarbeitnehmer

■ Reales Bruttoinlandsprodukt



Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit,
Statistisches Bundesamt
© 2016 IW Medien / iwd

Das gegenwärtige Wachstum der Zeitarbeit wird ebenfalls maßgeblich durch die vergleichsweise gute Konjunktur getragen. Es ist ein Indikator einer anhaltend hohen Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften und einer insgesamt gesunden Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts.

Die oft geäußerte Vermutung, Zeitarbeit würde zur Verdrängung von Stammbeschäftigten beitragen, konnte bislang nicht belegt werden. Im Gegenteil: Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass Zeitarbeit die Flexibilität der Betriebe gewährleistet und dadurch die Existenz der Stammbeschäftigten sichert.

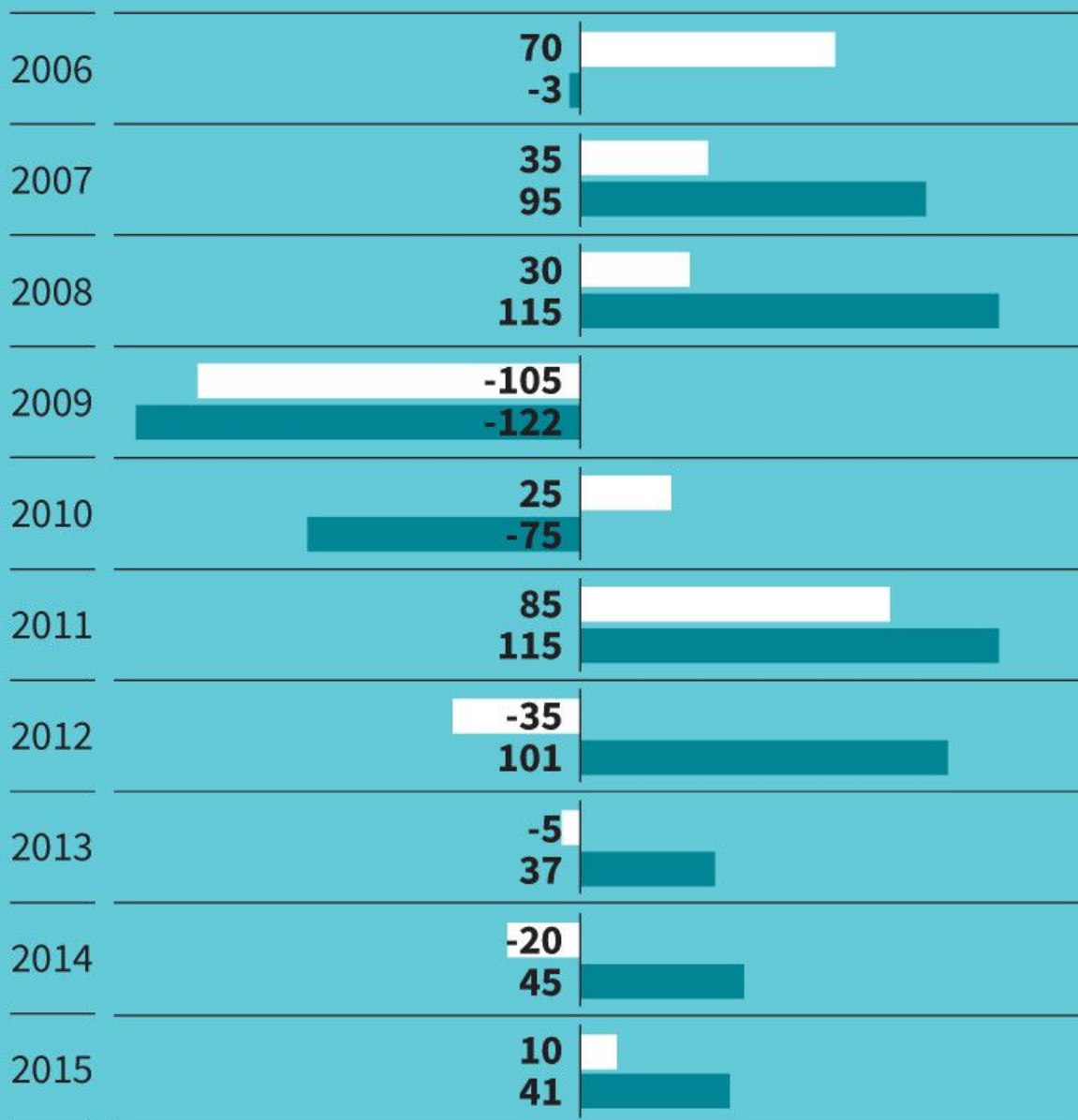
Stammbeschäftigung und Zeitarbeit sind kein Gegensatz

So verläuft die Entwicklung der Stamm- und der Zeitbeschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie – ein wichtiger Kunde der Zeitarbeit – überwiegend parallel. In den meisten Jahren stieg die Zahl der Zeitarbeitnehmer genauso stark wie die der Stammbeschäftigten (Grafik).

Zeitarbeitnehmer und Stammebelegschaften: Kein Konkurrenzverhältnis

Mitarbeiter in der Metall- und Elektro-Industrie – Veränderung gegenüber Vorjahr in 1.000

Zeitarbeitnehmer
 Stammebelegschaften



Ursprungsdaten: Gesamtmetall, IAB-Betriebspanel,
 Statistisches Bundesamt
 © 2016 IW Medien / iwd

Es gab nur zwei Jahre, in denen die Stammebelegschaften reduziert wurden, die Zeitarbeit aber zunahm. Eines dieser Jahre fiel in die Erholungsphase nach der Krise 2008, als die Betriebe noch unsicher waren, wie sich die Lage entwickeln würde.

Dagegen gab es drei Jahre, in denen die Zahl der Zeitarbeitnehmer zurückging, die Stammebelegschaften aber kräftig aufgestockt wurden. Im Zeitraum von 2012 bis 2014 beispielsweise wurden in der Metall- und Elektro-Industrie 60.000 Zeitarbeitnehmer weniger eingesetzt, während 183.000 Stammkräfte hinzukamen.

Wenn es ein Indiz für Substitution gibt, dann geht die Entwicklung eher in die entgegengesetzte Richtung - Zeitarbeiter werden durch Stammpersonal ersetzt.

Die große Koalition erschwert durch ihre Gesetzesvorhaben die Weiterentwicklung der Zeitarbeit.

Die weiteren Perspektiven für die Zeitarbeit sind ambivalent: Einerseits besteht nach wie vor eine große Nachfrage von Kundenbetrieben nach personalwirtschaftlichen Dienstleistungen und flexibel einsetzbaren Arbeitskräften. Auf der anderen Seite erschwert die Politik der Großen Koalition durch neue Regulierungen die quantitative, aber auch die qualitative Weiterentwicklung der Zeitarbeit:

Die Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sieht unter anderem vor, dass Zeitarbeitnehmer nach neun Monaten den gleichen Lohn erhalten wie vergleichbare Beschäftigte der Stammebelegschaft (Equal Pay). Nur bei Anwendung eines Zuschlagstarifvertrags - wie es in der Metall- und Elektro-Industrie der Fall ist - kann diese Frist auf 15 Monate ausgedehnt werden. Bisher konnte unbefristet vom Equal-Pay-Prinzip abgewichen werden, wenn ein Tarifvertrag angewendet wurde.

Die neuerliche Verschärfung der Regelungen vergleicht bei der Entlohnung allerdings Äpfel mit Birnen. Zwar ist es korrekt, dass ein Zeitarbeitnehmer durchschnittlich nur 1.700 Euro im Monat verdient, während das gesamtwirtschaftliche Mittel bei 2.960 Euro liegt. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass in der Zeitarbeit 56 Prozent der Mitarbeiter zur Gruppe der Helfer gehören, in der Gesamtwirtschaft aber lediglich 15 Prozent.

Und auch aus pragmatischer Sicht ist die neue Equal-Pay-Regelung problematisch, weil sie unzureichend definiert, was der maßgebliche Vergleichslohn beinhaltet. So ist unklar, wie mit nicht monetären Gehaltsbestandteilen wie einem PC zu verfahren ist, der auch privat genutzt werden kann.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Aus ökonomischer Sicht ist zu hinterfragen, inwieweit für den gleichen Lohn überhaupt die gleiche Arbeit geleistet wird. Selbst bei gleichartiger Tätigkeit wird die Stammkraft produktiver sein als ein nur kurzfristig eingesetzter Zeitarbeitnehmer. Denn der Stammbeschäftigte übernimmt mehr Verantwortung für betriebliche Prozesse.

Nicht einmal ein Betriebsrat würde behaupten, dass Stammkräfte und Zeitarbeitnehmer beliebig austauschbar seien. Daher kann ein Entlohnungsunterschied durchaus gerechtfertigt sein.

Wenn sich in der Zukunft einfache Arbeit durch die neue Equal-Pay-Regelung verteuert, könnte eine Entwicklungschance der Zeitarbeit hierzulande darin liegen, verstärkt komplexe personalwirtschaftliche Lösungen anzubieten – zum Beispiel die Bereitstellung spezialisierter, hochqualifizierter Teams etwa bei der Produktentwicklung.

Solche Einsätze dauern häufig aber länger – wodurch ein Konflikt mit der geplanten Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten entsteht. Somit behindert der Gesetzgeber eine qualitative Aufwertung der Zeitarbeit, was eigentlich keine Seite will.

Und auch den Kunden der Zeitarbeit wird das Leben schwerer gemacht:

Einerseits werden an die Betriebe neue Flexibilitätsanforderungen gestellt, zum Beispiel durch erweiterte Elternzeitregelungen oder das avisierte Recht einer befristeten Phase der Teilzeit.

Andererseits werden aber die Instrumente, mit denen Betriebe diesen Anforderungen an Flexibilität begegnen könnten, immer mehr eingeschränkt.

Außerdem sollte Zeitarbeit nicht – wie es immer mal wieder geschieht – als atypisch bezeichnet oder gar als prekär diffamiert werden: Zeitarbeit ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit vollem Kündigungsschutz, mit

Urlaubsanspruch und mit Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Zeitarbeit ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit vollem Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Kernaussagen in Kürze:

- Zeitarbeit ist ein konjunkturabhängiges Geschäft.
- Stammbeschäftigte werden in der Regel nicht durch Zeitarbeitnehmer ersetzt.
- Die neuen Gesetzesvorhaben der Bundesregierung behindern eine qualitative Aufwertung der Zeitarbeit.