

Zeitarbeit für Metall- und Elektro-Industrie unverzichtbar

Pressekonferenz vom Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. am 3. Juni 2010

Wie kein anderer Wirtschaftszweig ist die Metall- und Elektro-Industrie mit ihrem breiten Leistungsspektrum und ihrer Vielzahl von Sparten auf die Ausgleichsfunktion der Zeitarbeit angewiesen. Im Auf und Ab der unterschiedlichen Branchenkonjunktoren kann kein anderes Instrument den Personaltransfer zwischen den einzelnen Sparten so reibungslos gewährleisten und dadurch das nötige Fach- und Erfahrungswissen in den Betrieben sichern.

Wir dürfen deshalb diese wichtige beschäftigungspolitische und volkswirtschaftliche Funktion der Zeitarbeit nicht beschädigen. Andernfalls drohen Zehntausende von Arbeitnehmern durch den Rost zu fallen. Es geht nicht darum, eine industrielle Reservearmee aufzustellen, um das Kostenniveau zu drücken. Die Zeitarbeit ist aber nötig, um den Pegelstand der Beschäftigung insgesamt anzuheben. Überschreitet die Zeitarbeit einen bestimmten Kostenrahmen, müssen die Unternehmen auf Aufträge verzichten. Produktion und Beschäftigung finden dann woanders statt.

1. Zeitarbeit ist Beschäftigungsmotor im Aufschwung

Zeitarbeit ist für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie zu einem wichtigen Instrument bei der flexiblen Gestaltung des Arbeitseinsatzes geworden. Gerade in der Krise hat sie sich als Puffer für die Stammebelegschaften bewährt. In Phasen großer Unsicherheit, wie im derzeit laufenden Erholungsprozess, erlaubt Zeitarbeit den raschen Aufbau von Beschäftigung. So können die M+E-Unternehmen die Chancen der Märkte nutzen und den Grundstein für einen dauerhaften Beschäftigungsaufbau legen.

2. Zeitarbeit sichert bestehende Beschäftigung am Standort Deutschland

Mit Hilfe der Zeitarbeit gelingt es vielen Unternehmen aber auch, Arbeitsplätze an den heimischen Standorten zu sichern, die sonst aus Kostengründen vom Outsourcing in andere Branchen oder von der Verlagerung ins Ausland bedroht sind. Das ist vor allem für geringer qualifizierte Arbeitnehmer wichtig: Rund 50 Prozent der Zeitarbeitnehmer in den M+E-Unternehmen sind an- und ungelernete Beschäftigte.

3. Zeitarbeit ergänzt Stammebelegschaften und ersetzt sie nicht

Zeitarbeitnehmer ergänzen die Stammebelegschaften, sie ersetzen sie nicht: Selbst im jüngsten Konjunkturhoch lag die Zeitarbeit in der M+E-Industrie bei etwa 6 Prozent der Stammebelegschaften (Juni 2008). Im Aufschwung 2006 bis 2008 haben die M+E-Unternehmen rund 240.000 zusätzliche Stammarbeitsplätze, aber nur 60.000 neue Zeitarbeitsstellen geschaffen. Von einer systematischen Verdrängung der Stammebelegschaften kann also keine Rede sein. Dafür spricht auch, dass rund drei Viertel der M+E-Unternehmen mit Zeitarbeit die Zeitarbeitskräfte im Schnitt weniger als 12 Monate beschäftigen, nur 24 Prozent gehen über die 12 Monate hinaus. Wenn allerdings Betriebe einen hohen Anteil geringer qualifizierter Zeitarbeitnehmer beschäftigen, halten sie ihre Zeitarbeitnehmer auch länger als der Durchschnitt der Branche.

4. Lohnunterschiede zwischen Stammkräften und Zeitarbeitern sind gerechtfertigt

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 meist anspruchsvolleren Aufgaben eine höhere Produktivität aufweisen. Zeitarbeiter kommen überwiegend aus der Erwerbslosigkeit und werden daher zu Konditionen beschäftigt, die ihnen oft überhaupt erst einen Einstieg in Arbeit ermöglichen.

Im ersten Halbjahr 2009 wurden in der Zeitarbeit insgesamt (also nicht nur in der Metall- und Elektro-Industrie) 62% der neu geschlossenen Arbeitsverhältnisse mit Personen geschlossen, die vorher nicht beschäftigt waren (7% noch nie, 47% bis ein Jahr, 8% ein Jahr und mehr). (Bundesagentur für Arbeit (BA): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Januar 2010, S. 11.) Diese Personen kennen weder die Betriebsabläufe noch die Unternehmenskultur. Der Lohnabstand

stellt insofern einen Einarbeitungsabschlag bzw. eine Art Vermittlungsprovision für die Beschäftigung von „Problemgruppen“ dar. Insbesondere Geringqualifizierte könnten zu den regulären M+E-Tarifen (unterste Lohngruppen) nicht beschäftigt werden.

5. Die Mehrheit der Unternehmen bezahlt nach Tarifvertrag

Die Entgelte der Zeitarbeitnehmer werden von den Zeitarbeitsunternehmen geregelt: Die M+E-Unternehmen sind nicht Arbeitgeber, sondern Kunden der Zeitarbeit. In den jüngsten Tarifvereinbarungen (März 2010) mit den Gewerkschaften haben die Verbände der Zeitarbeit für die kommenden Jahre deutliche Entgelterhöhungen für die Zeitarbeitnehmer vereinbart und gleichzeitig mögliche Missbrauchsfälle erschwert.

- Der Verband BZA und die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit haben am 9.3.2010 vereinbart, die Entgelte in der Entgeltgruppe 1 in mehreren Stufen zu erhöhen. Sie betragen ab dem 1.11.2012: 8,19 € West, 7,50 € Ost. Das Entgeltniveau erreicht damit während der Laufzeit des Tarifvertrages auch im Osten in letzter Stufe die oftmals als Mindestlohn diskutierte Marke von 7,50 € je Stunde.
- Zudem wurde eine sog. Missbrauchsklausel vereinbart: Die Tarifverträge von BZA-DGB sollen künftig bei missbräuchlicher Nutzung der Zeitarbeit innerhalb eines Konzerns nicht mehr anwendbar sein.
- Der Verband AMP und die christliche CGZP haben am 8.3.2010 eine zweistufige Entgelterhöhung vereinbart. Die Entgelte der Entgeltgruppe 1 betragen ab dem 1.7.2011 7,75 € (West) bzw. 6,56 € (Ost). Für die Überlassung in die M+E-Industrie gelten Branchenzuschläge ab einer Überlassungsdauer von 3 Monaten von 0,40 € (West) sowie von 0,60 € für die EG 1 bzw. 0,40 € für die übrigen Entgeltgruppen (Ost). In Summe liegen damit die Entgelte für Zeitarbeitnehmer in der M+E-Industrie teilweise über den Niveaus der DGB-Tarifgemeinschaft.
- Auch in diesem Tarifvertrag soll eine Klausel die missbräuchliche Nutzung der Zeitarbeit verhindern, die hier auf verbundene Unternehmen im Sinne des § 15 AktG abstellt. Die Mehrheit der Unternehmen wendet also Flächentarife an, die mit den DGB-Gewerkschaften geschlossen wurden. Wir bekennen uns zu diesen Tarifverträgen; sie dürfen nicht unterlaufen werden. Drehtüreffekte wie bei Schlecker unterstützen wir nicht.

6. Kampagnen gegen Zeitarbeit beschädigen das Klima im Betrieb.

Es ist richtig, wenn Einzelfälle wie Schlecker öffentlich kritisiert werden. Doch dürfen deshalb nicht solche Einzelfälle verallgemeinert und die Vielzahl seriös arbeitender Zeitarbeitsfirmen in ein schlechtes Licht gerückt werden. Ungerechtfertigte Vorwürfe (Stichworte: „Spaltung der Belegschaften“, „Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb“, etc.) sind nicht hilfreich und beschädigen das gute Klima in den Unternehmen.

„Die Erwartung des Gesetzgebers (...), zusätzliche Beschäftigungschancen in der Zeitarbeit für arbeitslose Frauen und Männer zu erschließen, hat sich erfüllt. Insbesondere für Langzeitarbeitslose ist die Zeitarbeit eine unverzichtbare Chance auf einen Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Der überwiegende Teil der ehemaligen Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer befindet sich auch mittelfristig weiterhin in Beschäftigung und nicht in Arbeitslosigkeit. Zeitarbeit bietet im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsformen in der Regel voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Das bedeutet, dass eine Zeitarbeitnehmerin oder ein Zeitarbeitnehmer sozial genauso abgesichert ist wie alle anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Darüber hinaus gelten für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer grundsätzlich die gleichen Arbeitnehmerschutzrechte wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, so zum Beispiel das Kündigungsschutzgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz.“ (Fazit des IAB - Forschungsberichts, veröffentlicht im 11. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), S. 68.)

7. Die Politik darf das Kind nicht mit dem Bade ausschütten.

Es mag Aufsehen erregende Einzelfälle geben, die von Gewerkschaften, Politik und Medien zu Recht kritisiert werden. Aber die Politik darf sich nicht von solchen Einzelfällen leiten lassen und mit neuen gesetzlichen Reglementierungen das Kind mit dem Bade ausschütten. Wer die Zeitarbeit zu stark einschnürt, raubt den Betrieben die Luft zu atmen.

8. Fazit: Man darf die Zeitarbeit weder kaputtreden noch kaputtregulieren.

Zeitarbeit hat für die Metall- und Elektro-Industrie eine eminent wichtige Funktion. Sie sichert den Unternehmen die personalpolitische Flexibilität, die sie im internationalen Wettbewerb benötigen, und sie hält Arbeitsplätze in Deutschland, die zu regulären M+E-Tarifen nicht bezahlbar wären. Zugleich ist sie ein wichtiges beschäftigungspolitisches Instrument, da sie vor allem Erwerbslosen und Geringqualifizierten den Einstieg in sozialversicherungspflichtige Arbeit ermöglicht. Deshalb darf sie – im Interesse der Betriebe und der Beschäftigten – weder kaputtgeredet noch kaputtreguliert werden.

Verantwortlich für den Inhalt dieser Meldung:

Gesammetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V..