



BIS 010

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

Das Gros der Personaldienstleister arbeitet seriös und hält sich ohne Wenn und Aber an die gesetzlichen Regelungen und Tarifvereinbarungen.

Der Verantwortung gerecht werden
Als Personaldienstleister tragen wir eine große Verantwortung. Wir müssen gleichermaßen den Erwartungen unserer Kunden sowie unserer Mitarbeiter und Bewerber gerecht werden. Schließlich haben wir es mit Menschen zu tun und nicht selten geht es um ganz existenzielle Fragen. Hier ist Fairness und Transparenz gefragt. Denn gegenseitiges Vertrauen ist die Grundlage unserer Arbeit. Nur so können wir persönliche Stärken und Schwächen berücksichtigen, faire Lohn- und Preisstrukturen erarbeiten und Unternehmen strategisch unterstützen.

Die öffentliche Kritik

Folgt man den Darstellungen der Medien, ist in Zusammenhang mit Zeitarbeit leider nur selten die Rede von Fairness, Transparenz und Verantwortung. Auch über ihre positive wirtschaftliche und arbeitsmarktrelevante Bedeutung, wird nur selten berichtet. Negativmeldungen über unseriöse Machenschaften, sind verständlicherweise wesentlich medienwirksamer. Tatsächlich ist ein Teil der öffentlichen Kritik auch durchaus berechtigt: Fälle wie Schlecker und Amazon haben unbestritten zahlreichen Arbeitnehmern wie auch dem Image unserer gesamten Branche erheblich geschadet.

Zum Glück sind dies aber Ausnahmen – das Gros der Personaldienstleister arbeitet durchaus seriös, hält sich ohne Wenn und Aber an die gesetzlichen Regelungen und Tarifvereinbarungen und trägt wesentlich dazu bei, Menschen (wieder) in Beschäftigung zu bringen.

Für einen nicht unerheblichen Teil unserer Leasing-Mitarbeiter bei Aktiva beispielsweise sind wir nicht selten das Sprungbrett auf den ersten Arbeitsmarkt. Viele wechseln nach einiger Zeit dauerhaft in den festen Mitarbeiterstamm unserer Kunden über.

Aufklärung tut Not

Bei Aktiva richten wir den Blick lieber auf die Menschen, mit denen wir als Kunden, Bewerber und Mitarbeiter umgehen und machen sie zum Fokus unseres Einsatzes und unserer Energie. Der Erfolg unserer Arbeit und nicht zuletzt die Zufriedenheit unserer Kunden und Leasing-Mitarbeiter bestätigt uns darin.

Doch wie in den meisten Lebens- und Arbeitsbereichen, gibt es auch in der Zeitarbeit nicht nur Schwarz oder Weiß. So gibt es eine Reihe von Themen, die immer wieder – meistens leider für negative – Schlagzeilen sorgen. Bei näherer Betrachtung sind dies aber oftmals Themen, die zwar kritisch betrachtet, aber nicht generell negativ beurteilt werden sollten. Einseitige Darstellungen sind unseres Erachtens hier wenig hilfreich.

Daher möchten wir an dieser Stelle einmal einige der weit verbreitetsten Thesen jeweils aus einer komplementären Perspektive beleuchten, die auch andere Schlüsse zulässt:

These 1:

»Zeitarbeit verdrängt Stammarbeitsplätze«
Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erklärt in seinem Kurzbericht 2/2013:

(*) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text ausschließlich die männliche Form. Selbstverständlich richtet sich unser Bewerber-Informationen-Service aber ebenso an unsere weiblichen Leserinnen!

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

BIS 010 (Bewerber Informations Service – Personal-Leasing)



Einseitige Darstellungen sind wenig hilfreich. Wir möchten an dieser Stelle einmal einige der weit verbreitetsten Thesen aus einer komplementären Perspektive beleuchten, die auch andere Schlüsse zulässt.

„Betrachtet man beispielsweise einen Anstieg der Leiharbeiterzahl um 200.000 (wie in den Boom-Jahren 2006 oder 2010), so wären dabei in etwa 100.000 Jobs außerhalb des Zeitarbeitssektors verdrängt, aber insgesamt 100.000 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden.“ Nicht wenige der hier genannten Stammarbeitsplätze fallen jedoch unternehmensinternen Zeitarbeitsunternehmen zum Opfer. Sprich, Tochtergesellschaften überlassen zuvor entlassene Mitarbeiter zu schlechteren Bedingungen dem eigenen Unternehmen.

Seriöses Personal-Leasing zeichnet sich aber immer durch ein klares Dreiecksverhältnis aus – sprich:

- Einsatzbetrieb (= Kunde/Auftraggeber)
- Zeitarbeitsunternehmen (= Dienstleister/Arbeitgeber)
- Leasing-Mitarbeiter (= Zeitarbeitnehmer/Beschäftigter des Zeitarbeitsunternehmens).

Sind Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen in einem Konzern, kann nicht von echter Arbeitnehmerüberlassung gesprochen werden. Ein seriöser Personaldienstleister arbeitet immer unabhängig und dient nicht der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen.

Ein Großteil der Aufträge, die an Zeitarbeitsunternehmen vergeben werden, bezieht sich zudem auf temporäre Arbeitseinsätze, um z. B. saisonale Schwankungen oder kurzfristige Auftragsspitzen flexibel abfangen zu können – Arbeitsplätze also, die ohnehin nicht dauerhaft mit Stammpersonal besetzt werden könnten. Gerade hier profitieren Arbeitnehmer vom Vorteil einer unbefristeten Festanstellung beim Zeitarbeitsunternehmen. Ein weiterer Vorteil: Kann und will das auftraggebende Unternehmen seinen Mitarbeiterstamm erweitern, werden sehr häufig Arbeitnehmer aus Zeitarbeitseinsätzen rekrutiert und in Festanstellung übernommen. Schließlich haben sich die Leasing-Mitarbeiter im Kundenunternehmen bereits bewährt und zudem ihre Bereit-

schaft, ihr Engagement und ihre Flexibilität unter Beweis gestellt.

These 2:

»Zeitarbeit ist prekäre Beschäftigung«

Was ist damit eigentlich gemeint?

Prekäre Arbeit wird z. B. nach Alessandro Pelizzari (Schweizer Gewerkschafter in Dynamiken der Prekarisierung) folgendermaßen definiert:

- Geringe Arbeitsplatzsicherheit, die nur mit einem kurzfristigen Zeithorizont verbunden ist;
- mangelnder Einfluss auf die Arbeitssituation und ausbleibende betriebliche Integration;
- fehlender Schutz durch sozial- und arbeitsrechtliche Normen;
- schwierige Existenzsicherung infolge eines niedrigen Einkommensniveaus.

Unternehmen, die dieser Definition entsprechen, gehören sicher nicht zu den seriösen Personaldienstleistern. Denn natürlich sind auch Zeitarbeitsanbieter an gesetzliche und tarifliche Regelungen gebunden. Oder umgekehrt: Auch Zeitarbeitnehmer haben Rechte und genießen gesetzlichen Schutz. Und nicht selten ist die Zeitarbeit auch ein Sprungbrett in die feste Beschäftigung bei einem Betrieb (Klebebelegt).

Fest steht: Aktiva Leasing-Mitarbeiter werden nicht nach einmaligem Einsatz sofort wieder gekündigt. Im Gegenteil, manche unserer Mitarbeiter sind über Jahre bei uns unter Vertrag. Und einige lehnen sogar Feststellungsangebote der Einsatzbetriebe ab, weil sie gerade das sichere Arbeitsverhältnis bei Aktiva und die abwechslungsreiche Tätigkeit schätzen. In Zusammenarbeit mit unseren Bewerbern erarbeiten wir zudem passende Einsatzorte und Beschäftigungen. Dabei gelten alle Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze sowie die sozialrechtlichen Normen und tariflichen Regelungen. Bei uns erhalten Leasing-Mitarbeiter obendrein zusätzliche soziale Leistungen wie z. B. vermö-

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

BIS 010 (Bewerber Informations Service – Personal-Leasing)



Wir befürworten
das deutsche
Arbeitgebermodell.
„Hire and Fire“ kann
für ein seriöses
Unternehmen keine
ernsthafte Option sein.

genswirksame Leistungen.

These 3:

»Warum gibt es in Deutschland kein Equal Pay?
In Ländern wie Frankreich und den Niederlanden
geht das ja auch.«

Equal Pay bezeichnet gleichen Lohn für Zeitar-
beitnehmer und Stammbesellschaft.

Klingt toll – aber wie sieht das in der Realität
konkret aus? In den gerne zitierten Niederlan-
den und in Frankreich wird nach dem soge-
nannten Agenturmodell gearbeitet. Das
bedeutet jedoch häufig die Einstellung für nur
einen Einsatz sowie die sofortige Beendigung
des Arbeitsverhältnisses unmittelbar nach dem
Auftrag – ohne Kündigungsfrist, ohne Lohn-
fortzahlung im Krankheitsfall, ohne Urlaubs-
geld und auch ohne die bei uns üblichen
Sozialleistungen.

In Deutschland gilt jedoch ganz klar das Arbeit-
gebermodell, bei dem auch Leasing-Mitarbeiter
unbefristet und voll sozialversicherungspflich-
tig beschäftigt werden. Entgeltfortzahlung bei
Krankheit, gesetzliche Urlaubsregelung, be-
schäftigungsfreie Feiertage sowie Mutter-
schutz etc. verstehen sich dabei von selbst.

Wir befürworten das deutsche Arbeitgebermo-
dell. Zwar ist es für das Zeitarbeitsunterneh-
men sehr viel kostenintensiver, andererseits
aber auch deutlich sozialverträglicher. „Hire
and Fire“ kann für ein seriöses Unternehmen
deshalb keine ernsthafte Option sein.

These 4:

»Zeitarbeiter verdienen nur die Hälfte dessen,
was Stammpersonal verdient.«
In der Chemie-, Metall-, und Elektro-Industrie
waren die Tarife der Einsatzbetriebe früher tat-
sächlich vergleichsweise hoch. Hierauf wurde
inzwischen aber durch die Vereinbarung von
Branchenzuschlags-Tarifverträgen reagiert
(siehe auch unsere Aktiva-Informationen hier-

zu). Verglichen wird bei dieser These zudem
mit den Tariflöhnen in der Zeitarbeit – ohne je-
doch die übertariflichen Zulagen zu berück-
sichtigen. Diese werden aber fast immer
bezahlt, da in Zeiten von Facharbeitermangel
eine gelernte Kraft meist nicht für den Tarif-
bzw. Zeitarbeits-Tariflohn arbeitet. Ebenfalls
nicht vergessen werden sollte, dass es in der
Zeitarbeitsbranche inzwischen den andernorts
noch immer diskutierten Mindestlohn bereits
gibt.

Auch hier relativiert sich bei näherer Betrach-
tung wieder eine Behauptung der Zeitarbeits-
kritiker. Umso mehr, wenn man den Blick
einmal auf die Fälle richtet, bei denen Unter-
nehmen auf die vergleichsweise „teure“ Arbeit-
nehmerüberlassung verzichten und Aufträge
durch Schein-Werkverträge oder Schein-Selbst-
ständige abwickeln und damit Tarifverträge
umgehen. Schwarze Schafe gibt es eben über-
all...

These 5:

»Die Zeit als Leasing-Mitarbeiter
macht sich nicht gut im Lebenslauf.«
Da haben wir bei Aktiva eindeutig andere Er-
fahrungen gemacht. Durch eine Tätigkeit als
Leasing-Mitarbeiter erhöhen sich die Chancen
auf eine Festanstellung in anderen Unterneh-
men – insbesondere, wenn damit aktiv Zeiten
der Arbeitslosigkeit überbrückt werden oder
nach einer längeren Berufspause gezielt der
Wiedereinstieg in den Beruf vorbereitet wird.

Der Arbeitseinsatz in verschiedenen Unterneh-
men erweitert den Horizont, man beweist En-
gagement und Flexibilität, sammelt wertvolle
Berufserfahrungen und verbessert seine Quali-
fikationen. Dies sind Pluspunkte in den Augen
jedes Arbeitgebers.

Mit gutem Beispiel voran gehen
Das waren nun lediglich fünf Themen, die re-
gelmäßig in der öffentlichen Kritik stehen und
leider meist nur einseitig negativ beleuchtet

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

BIS 010 (Bewerber Informations Service – Personal-Leasing)



Zentralverwaltung:

Aktiva Personal-Leasing GmbH

Pompejanumstraße 2

63739 Aschaffenburg

Telefon: 0 60 21/35 37- 0

Fax: 0 60 21/35 37- 23

E-Mail: ab@aktiva-personal.de

www.aktiva-personal.de

Überregionale Servicenummer:

0 18 05 - 66 50 00

(0,14 Euro/Minute über Festnetz,

über Mobilfunk Abweichungen

möglich; Stand 02/2014)

werden. Mit unserer kleinen „Gegendarstellung“ wollen wir vorhandene Probleme keinesfalls bagatellisieren oder gar leugnen. Sicher gibt es – wie überall auf dem Arbeitsmarkt – auch in der Zeitarbeit genügend Aspekte, die zu recht kritisch betrachtet werden müssen. Diese Aspekte müssen weiter im Auge behalten und Stück für Stück verändert werden.

Um positive Veränderungen herbei führen zu können, ist es aber wichtig, auch die Möglichkeiten, Vorteile und Chancen, die die Arbeitnehmerüberlassung bietet zu sehen – nur so können Gesetzgeber, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände weiterhin Regelungen und Tarifstrukturen erarbeiten, bei denen keiner über den Tisch gezogen wird und mit denen allen – insbesondere den Arbeitnehmern in der Zeitarbeit – gedient ist.

Letzten Endes können sowohl Vorurteile als auch tatsächliche Missstände jedoch nur dadurch beseitigt werden, dass wir mit gutem Beispiel voran gehen und durch konstante, qualitätssichere Vorgehensweise die Kritiker eines Besseren belehren. Bei Aktiva können wir dies durch zufriedene Mitarbeiter und einwandfreie Referenzen über jahrelange, partnerschaftliche und deswegen erfolgreiche Zusammenarbeit, belegen.

Als Mitglied im Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) setzen wir uns zudem kontinuierlich für eine innovative Weiterentwicklung von Personaldienstleistungen zu fairen Bedingungen ein. Und nicht zuletzt möchten wir auch durch unsere Funktion als Ausbildungsbetrieb für Personaldienstberufe (u. a. zum/zur PDK) zu einer dauerhaften Qualitätssicherung und -steigerung in unserer Branche beitragen.

Ein seriöses Personal-Leasing Unternehmen lässt sich ohne weiteres in die Karten schauen. Transparenz kann nur zeigen, wer nichts zu verbergen hat. Wir begrüßen das persönliche Gespräch, beraten umfassend und klären auf.

Weitere Informationen über uns und unsere Leistungen sowie aktuelle Jobangebote finden Sie auf der » Aktiva Homepage sowie auf unserem » facebook-Profil.

Wir freuen uns auf Sie!