



KIS 005

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

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text meist die männliche Form.

Selbstverständlich richtet sich unser Informations-Service (BIS und KIS) aber ebenso an unsere weiblichen Leserinnen!

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 Tarifvereinbarun-

gen 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:

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

KIS 005 (Kunden-Informationen-Service – Vorurteile Zeitarbeit)



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.

These 1:

»Zeitarbeit verdrängt Stammarbeitsplätze«

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erklärt in seinem Kurzbericht 2/2013: „Betrachtet man beispielsweise einen Anstieg der Leiharbeiterzahl um 200.000 (wie in den Boomjahren 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:

- a) Einsatzbetrieb (= Kunde/Auftraggeber)
- b) Zeitarbeitsunternehmen (= Dienstleister/Arbeitgeber)
- c) 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 Zeitarbeits-einsätzen rekrutiert und in Festanstellung übernommen. Schließlich haben sich die Leasing-Mitarbeiter im Kundenunternehmen bereits bewährt und zudem ihre Bereitschaft, 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 (Klebeeffekt).

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

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

KIS 005 (Kunden-Informationen-Service – Vorurteile Zeitarbeit)



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

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 sozialrechtliche Normen und tariflichen Regelungen. Bei uns erhalten Leasing-Mitarbeiter obendrein zusätzliche soziale Leistungen wie z. B. vermögenswirksame 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 Zeitarbeitnehmer und Stammbesellschaft.

Klingt toll – aber wie sieht das in der Realität konkret aus? In den gerne zitierten Niederlanden und in Frankreich wird nach dem sogenannten 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 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Urlaubsgeld und auch ohne die bei uns üblichen Sozialleistungen.

In Deutschland gilt jedoch ganz klar das Arbeitgebermodell, bei dem auch Leasing-Mitarbeiter unbefristet und voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Entgeltfortzahlung bei Krankheit, gesetzliche Urlaubsregelung, beschäftigungsfreie Feiertage sowie Mutterschutz etc. verstehen sich dabei von selbst.

Wir befürworten das deutsche Arbeitgebermodell. Zwar ist es für das Zeitarbeitsunternehmen 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 tatsächlich vergleichsweise hoch. Hierauf wurde inzwischen aber durch die Vereinbarung von Branchenzuschlags-Tarifverträgen reagiert (siehe auch unsere Aktiva-Informationen hierzu). Verglichen wird bei dieser These zudem mit den Tariflöhnen in der Zeitarbeit – ohne jedoch die übertariflichen Zulagen zu berücksichtigen. 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 Betrachtung wieder eine Behauptung der Zeitarbeitskritiker. Umso mehr, wenn man den Blick einmal auf die Fälle richtet, bei denen Unternehmen auf die vergleichsweise „teure“ Arbeitnehmerüberlassung verzichten und Aufträge durch Schein-Werkverträge oder Schein-Selbstständige abwickeln und damit Tarifverträge umgehen. Schwarze Schafe gibt es eben überall...

These 5:

»Die Zeit als Leasing-Mitarbeiter macht sich nicht gut im Lebenslauf.«

Da haben wir bei Aktiva eindeutig andere Erfahrungen gemacht. Durch eine Tätigkeit als Leasing-Mitarbeiter erhöhen sich die Chancen auf eine Festanstellung in anderen Unternehmen – 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 Unter-

Vorurteile Zeitarbeit: Ist die öffentliche Kritik berechtigt?

KIS 005 (Kunden-Informationen-Service – Vorurteile Zeitarbeit)



Zentralverwaltung:

Aktiva Personal-Leasing GmbH

Elisenstraße 32

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 08/2009)

nehmen erweitert den Horizont, man beweist Engagement und Flexibilität, sammelt wertvolle Berufserfahrungen und verbessert seine Qualifikationen. Dies sind Pluspunkte in den Augen jedes Arbeitgebers.

Mit gutem Beispiel voran gehen

Das waren nun lediglich fünf Themen, die regelmäßig in der öffentlichen Kritik stehen und leider meist nur einseitig negativ beleuchtet 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!