



Zukunftsvertrag Z

Zukunft Zeitarbeit

Perspektiven für Wirtschaft
und Gesellschaft

 Springer

Zukunft Zeitarbeit

Andreas Dinges • Heide Franken
Georg Breucker • Vera Calasan
Christian Speidel
Herausgeber

Zukunft Zeitarbeit

Perspektiven für Wirtschaft und
Gesellschaft

Mit einem Vorwort von Dr. Ursula von der
Leyen, Bundesministerin für Arbeit und
Soziales

Zukunftsvertrag Zeitarbeit:
Andreas Dinges, Adecco Gruppe Deutschland
Heide Franken, Randstad Gruppe Deutschland
Georg Breucker, persona service
Vera Calasan, Manpower Deutschland
Dr. Christian Speidel, 7(S)-Gruppe

ISBN 978-3-642-24220-5 e-ISBN 978-3-642-24221-2
DOI 10.1007/978-3-642-24221-2
Springer Heidelberg Dordrecht London New York

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2012

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtsgesetzes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Konzept und Umsetzung: Ketchum Pleon GmbH, Berlin

Gedruckt auf säurefreiem Papier

Springer ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben vor allem eines deutlich gemacht: Wir benötigen eine hohe Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Nur so können wir im globalen Wettbewerb agieren, Krisenzeiten ohne allzu große Schäden überstehen und schnell von der wieder anziehenden Konjunktur profitieren. Dank Maßnahmen und Arbeitsformen wie Kurzarbeit und Zeitarbeit ist es uns in Deutschland gelungen, die Folgen der Finanzkrise abzufedern und heute besser dazustehen als viele andere Staaten. Ein Wirtschaftswachstum von 3,6 Prozent im Jahr 2010, über 40 Millionen Beschäftigte und eine Arbeitslosenzahl von derzeit knapp über drei Millionen beweisen: Mit unserer Arbeitsmarktpolitik können wir nicht ganz falsch liegen.

Doch wir dürfen bei aller Flexibilität einen wichtigen Punkt nicht aus dem Blick verlieren: das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf faire und gerechte Arbeitsbedingungen. Hier sehe ich auch die Zeitarbeit in der Pflicht. Wir haben erlebt, dass einige wenige schwarze Schafe durch zweifelhafte Praktiken eine gesamte Branche in Misskredit gebracht haben. Zu Unrecht, denn die Zeitarbeit, die immerhin mehr als 900.000 Menschen in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäf-

tigt, ist wichtig – für unsere Wirtschaft, aber auch für viele Menschen in unserem Land, für die Zeitarbeit eine gute Chance auf einen sozialversicherungspflichtigen Job bedeutet.

Zeitarbeit ermöglicht Unternehmen mit der Konjunktur zu atmen, flexibel auf kurzfristige Konjunkturschwankungen zu reagieren. Sie hilft, dass sich wirtschaftlicher Aufschwung schnell in steigenden Beschäftigungszahlen bemerkbar macht. Und sie ist für viele Menschen, die zuvor arbeitslos waren, eine wichtige Brücke zurück in den ersten Arbeitsmarkt. Insbesondere Geringqualifizierte profitieren von den Chancen, die ihnen die Zeitarbeit bietet. Sie machen 32 Prozent der Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer aus. Damit ist ihr Anteil fast doppelt so hoch wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt.

Damit die positiven Effekte der Zeitarbeit auch in Zukunft bestehen bleiben und der sogenannte Klebeeffekt zunimmt, müssen wir alles dafür tun, die Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche weiter zu verbessern und Missbrauch konsequent zu verhindern. Die Politik wird weiter darauf achten, dass sich keine Modelle etablieren, die Stammebelegschaften aushöhlen, Lohndumping und Benachteiligung von Beschäftigten betreiben, nur weil sie Zeitarbeiter sind.

Politik, Zeitarbeitsunternehmen und -verbände sowie Gewerkschaften sind hier gleichermaßen gefordert. Mit der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankerten und seit Mai 2011 möglichen Lohnuntergrenze für die gesamte Branche haben wir bereits einen großen Schritt getan, um Lohndumping in Zukunft zu verhindern. Außerdem haben wir Drehtürmodellen, bei denen Stammebelegschaften durch Leiharbeiter ersetzt werden, einen Riegel vorgeschoben.

Jetzt ist es an der Zeit, dass auch der im Gesetz verankerte Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in der Praxis Einzug hält. Dies ist nicht nur ein Gebot der Fairness, sondern

auch – angesichts von Fachkräftemangel und demografischem Wandel – entscheidend für die künftige Attraktivität der Zeitarbeit. Berechtigt sind die Argumente der Arbeitgeber, die auf den Wert des Betriebswissens und der Routine der Stammbesellschaft verweisen. Dass Zeitarbeiter eingearbeitet werden müssen und dafür Kosten anfallen, stellt niemand in Frage. Ich bin froh, dass wir nicht mehr um das „ob“ von Equal Pay ringen, sondern nur noch um die Wahl des richtigen Zeitpunktes. Hier sind erneut die Tarifparteien gefragt, eine praktikable Lösung zu finden, mit der alle Beteiligten leben können. Sie haben dafür bis zum Frühjahr 2012 Zeit. Sollte bis dahin kein tragfähiger Kompromiss zustande kommen, wird die Bundesregierung eingreifen und die nötigen Leitplanken vorgeben. Unser Ziel ist eine klare Regelung, die die nachhaltige Akzeptanz der Zeitarbeit in der Gesellschaft sichert.

Die Zeitarbeit hat in den vergangenen Jahren ihre Existenzberechtigung immer wieder bewiesen. Sie ist wie ein Schmierstoff, der Wirtschaft und Arbeitsmarkt in unserem Land mit am Laufen hält. Jetzt geht es darum, die Zeitarbeit zukunftsfähig zu machen. Der vorliegende Sammelband des Zukunftsvertrags Zeitarbeit, in dem Unternehmen, Gewerkschaften, Politiker und Vertreter der Wissenschaft gleichermaßen zu Wort kommen, stimmt mich zuversichtlich, dass die Branche die bestehenden Herausforderungen sieht und gewillt ist, tatkräftig an bestmöglichen Lösungen zu arbeiten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre!

Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Andreas Dinges, Vorsitzender Zukunftsvertrag Zeitarbeit 1

Teil 1 Ökonomische Notwendigkeit und soziale Bedeutung der Zeitarbeit

Was leistet Zeitarbeit für die deutsche Wirtschaft?

*Martin Kannegiesser, Präsident Arbeitgeberverband
Gesamtmetall* 11

Wie nutzen deutsche Unternehmen Zeitarbeit?

*Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der
deutschen Wirtschaft Köln* 21

Wie wichtig ist Zeitarbeit für den deutschen Arbeitsmarkt?

*Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeits-
markt- und Berufsforschung (IAB)
Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB
Kerstin Ziegler, Arbeitsgruppe Qualität der Beschäftigung
des IAB* 33

Teil 2 Equal Pay oder die Diskussion um „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“

Warum ist eine gesetzliche Ausweitung des Equal Pay nicht nötig?

Rainer Huke, Abteilungsleiter Lohn- und Tarifpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) 57

Warum ist eine gesetzliche Regelung für „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ erforderlich?

Claus Matecki, Vorstandsmitglied Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) 65

Teil 3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Warum ist die Geschichte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes so schwierig?

Prof. Dr. Peter Schüren, Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster 77

Wohin entwickelt sich die Zeitarbeit?

Prof. Dr. Volker Rieble, Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) der Ludwig-Maximilians-Universität München 97

Teil 4 Politische Standpunkte

Welche Position zur Zeitarbeit vertreten CDU und CSU?

Dr. Joachim Pfeiffer, MdB (CDU), wirtschaftspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion 115

Welche Position zur Zeitarbeit vertritt die FDP?

*Johannes Vogel, MdB (FDP), arbeitsmarktpolitischer
Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion* 129

Welche Position zur Zeitarbeit vertritt die SPD?

*Garrelt Duin, MdB (SPD), wirtschaftspolitischer
Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion* 137

Welche Position zur Zeitarbeit vertreten Bündnis 90/Die Grünen?

*Beate Müller-Gemmeke, MdB (Bündnis 90/Die Grünen),
Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Bündnis 90/
Die Grünen-Bundestagsfraktion* 145

Teil 5 Stellenwert der Zeitarbeit in Europa**Welche Zeitarbeitsmodelle gibt es in anderen Ländern?**

*Dr. Werner Eichhorst, Stellvertretender Direktor Arbeitsmarkt-
politik am Institut für die Zukunft der Arbeit (IZA)
Paul Marx, Resident Research Affiliate am IZA* 157

Warum braucht Europa flexible Beschäftigungsverhältnisse?

Jürgen R. Thumann, Präsident BUSINESSEUROPE 173

Teil 6 Mehr Fachkräfte durch Aus- und Weiterbildung in der Zeitarbeit**Wie unterstützen moderne Personaldienstleister das lebenslange Lernen?**

*Prof. Dr. Klaus Schömann, Professor für Soziologie
am Jacobs Center on Lifelong Learning der Jacobs
University Bremen* 189

Wie können sich Zeitarbeitnehmer durch den Prozess der Arbeit weiterbilden?

*Christina Düsseldorf/Bianca Goertz, Forschungsprojekt
Bildungszeit – Wachstumsbranche Zeitarbeit: Handlungsfelder,
Kompetenzentwicklung, Bildungsprofile an der Universität
Duisburg-Essen* 203

Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland XIII

Zahlen und Fakten zur Zeitarbeitsbranche XVII

Mitglieder des Zukunftsvertrags Zeitarbeit e.V. XXV

Einleitung

**Andreas Dinges, Vorsitzender Zukunftsvertrag Zeitarbeit
und CEO der Adecco Gruppe in Deutschland**

In den vergangenen Jahren hat die Weltwirtschaft eine atemberaubende Berg- und Talfahrt absolviert. Auf globale und regionale Rezessionen folgten teils starke Wachstumsphasen. Diese Ab- und Aufschwünge haben eines in aller Deutlichkeit gezeigt: Die deutsche Wirtschaft braucht Flexibilität. Die Zeitarbeit spielt deshalb hierzulande längst eine Schlüsselrolle und ist für den Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung.

Sie bietet den Unternehmen den nötigen Freiraum, um in einer globalen Welt wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie unterstützt in Abschwungphasen gemeinsam mit dem Instrument der Kurzarbeit den Arbeitsmarkt bzw. speziell die Kernbelegschaften. Und sie ermöglicht in Zeiten des Aufschwungs eine schnelle Erholung. Unternehmen können zunächst beobachten, wie belastbar die konjunkturelle Entwicklung ist, bevor sie erneut eigenes Personal einstellen.

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile der Zeitarbeit ist immer wieder Aufklärung über dieses Instrument notwendig. Häufig paart sich mangelndes Detailwissen mit Fehlinformationen aufgrund gezielter Kampagnen gegen diese Arbeitsform. In der Öffentlichkeit herrscht oft ein falsches Bild von der Branche.

Bislang gab es kein ganzheitliches Werk über die Rolle, den Rahmen und die Wirkung von Zeitarbeit. Das will der Zu-

kunftsvertrag Zeitarbeit als Herausgeber des vorliegenden Sammelbands ändern. Er vertritt die Marktführer der Zeitarbeit in Deutschland. Bis Ende 2010 war der Zukunftsvertrag Zeitarbeit ein eigenständiger Verein, seit Anfang 2011 agiert er als Ausschuss innerhalb des Branchenverbands Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP).

In dem Sammelband stellen Arbeitsmarktexperten aus verschiedenen Disziplinen die wirtschaftlichen und sozialen Effekte der Zeitarbeit aus ihrer Perspektive dar. Ihr Anliegen ist es, die Öffentlichkeit umfassend über diese Beschäftigungsform zu informieren. Die Beiträge beruhen auf fundierten Studien, Untersuchungen und Befragungen. Dabei kommen auch die Kritiker der Zeitarbeit zu Wort. Wir führen einen offenen und verantwortungsvollen Dialog mit allen Akteuren, um die Zukunft der Zeitarbeit zu gestalten.

Die Weichen für die Zukunft stellen

Deutschland sieht sich in naher Zukunft zahlreichen Herausforderungen ausgesetzt; der demografische Wandel ist eine davon. Viele Unternehmen können heute bereits wichtige Positionen nicht mehr besetzen, weil ihnen die geeigneten Spezialisten fehlen. Diese Situation wird sich in Zukunft weiter zuspitzen. Dem Fachkräftemangel müssen wir deshalb mit zielgerichteten Lösungen begegnen.

Zeitarbeit wird eine davon sein. Sie bietet die Möglichkeit, personelle Ressourcen zu erschließen, indem beispielsweise unzureichend qualifizierte Arbeitnehmer weitergebildet und fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden. Gerade Langzeitarbeitslose profitieren von dieser Brückenfunktion, bei der sie durch geeignete Programme wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt

werden. Arbeiter werden so zu Facharbeitern qualifiziert und Facharbeiter bilden sich zu Spezialisten weiter. Zeitarbeitsunternehmen werden mit ihren vielfältigen Weiterbildungsprogrammen somit zu starken Partnern der Wirtschaft.

Die deutsche Wirtschaft muss zudem attraktiver für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland werden. Dieses Organisieren der internationalen Mobilität wird in Zukunft eine wichtige Aufgabe der Zeitarbeit werden. Eine Herausforderung ist zudem die verstärkte Integration von Frauen in das Arbeitsleben. Wir können es uns nicht mehr erlauben, Frauen mangels Kinderbetreuungsmöglichkeiten vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Stattdessen müssen wir uns verstärkt um ihre Karriereperspektiven bemühen. Auch hier geht die Zeitarbeit mit ersten Projekten voran.

Nicht nur der Wirtschaft, auch den Arbeitnehmern kann die Zeitarbeit neben der Sicherheit vollwertiger Beschäftigungsverhältnisse mehr Flexibilität in ihrer Lebensgestaltung bieten. Jahresarbeitszeitkonten schaffen beispielsweise gewünschte Freiräume. Solche flexiblen Arbeitsformen sind heute mehr und mehr gefragt. Menschen leben in zunehmend vielfältigen Familienmodellen: Väter nehmen Elternzeit, Einsteiger wollen ebenso wie ältere Kollegen Auslandserfahrungen sammeln, speziell Mütter wünschen sich mehr Teilzeitangebote. Auf der anderen Seite gibt es Menschen, die sich Kontinuität und einen auf Dauer angelegten Job vor Ort wünschen. Zeitarbeit hat den Vorteil, dass sie sich dieser unterschiedlichen Lebensmodelle und der damit verbundenen beruflichen Ziele annehmen kann.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen

Die Weichen für eine erfolgreiche Zeitarbeit wurden bereits im Jahr 2002 in der Gesetzgebung gestellt. 2004 folgten die ersten

flächendeckenden, wegweisenden Tarifverträge. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen wurden durch die im Jahr 2008 erlassene Europäische Zeitarbeitsrichtlinie im Wesentlichen bestätigt. Alles zusammen stärkt das spezielle deutsche Zeitarbeitsmodell, in dem das Zeitarbeitsunternehmen ein vollwertiger Arbeitgeber ist und in der Regel vollwertige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse unbefristeter Natur bietet. Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt somit das Risiko der Nichtüberlassung zwischen den Einsätzen und auch die Entgeltfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall.

In vielen unserer Nachbarländer sieht das anders aus. Dort herrscht nicht selten in der Zeitarbeit eine „Hire-and-fire“-Kultur. Während eines Einsatzes hat der Zeitarbeitnehmer zwar häufig ein höheres Einkommen, er trägt aber auch ein deutlich höheres Risiko. Die Zeitarbeitsunternehmen treten als eine Art Agentur auf und stellen ihre Mitarbeiter nur für die Dauer ihres Einsatzes im Entleihbetrieb an. Läuft der Einsatz aus, endet die Geschäftsbeziehung. Fehlt der nächste Auftrag, folgt direkt die Arbeitslosigkeit.

2011 hat der Gesetzgeber das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in einigen Punkten verändert, um Lücken für den Missbrauch zu schließen. Gerade das Fehlverhalten einiger Unternehmen hat der gesamten Zeitarbeitsbranche in der Vergangenheit massiv geschadet. Wesentlich war, dem sogenannten Drehtüreffekt einen Riegel vorzuschieben: Arbeitnehmer, die aus einem Unternehmen ausscheiden, dürfen nun innerhalb der nächsten sechs Monate nicht als Zeitarbeitnehmer in dieses oder ein anderes Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen zurückkehren. Vor dem Hintergrund der nach Osteuropa offenen Märkte wurde zudem eine Lohnuntergrenze auf den Weg gebracht. Sie garantiert, dass Lohndumping der Vergangenheit angehört. Neben den gesetzlichen Regelungen gibt es die bekannten tariflichen Regelungen für die Zeitarbeitsbranche. Sie gelten nun bis zum Jahr 2013. Der Bun-

desverband Zeitarbeit (BZA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hatten sich im März 2010 auf deren Verlängerung geeinigt. Die Abschlüsse bieten sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmern Planungssicherheit und sind Grundlage für faire Beschäftigungsverhältnisse.

Eine starke Stimme für die Branche

Wichtig für die Zukunft ist darüber hinaus eine professionelle Verbandsarbeit. Die Zeitarbeitsunternehmen suchen seit jeher den Dialog mit Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Zwei der drei Branchenverbände haben sich 2011 unter einem gemeinsamen Dach zusammengefunden: Der Bundesverband Zeitarbeit und der Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP) haben den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) gegründet. Der neue Verband repräsentiert 1.852 Mitglieder, mehr als die Hälfte der Zeitarbeitnehmer sind in ihm erfasst. Im Mittelpunkt seiner Arbeit steht die Aufklärung der Öffentlichkeit. Er trägt die Argumente nach außen, kommuniziert den Nutzen und die Vielfalt der Zeitarbeitsbranche und verleiht ihr eine weithin wahrnehmbare Stimme. Die Kampagne „Die Zeitarbeit“ stellt selbstbewusst dar, was die Branche auszeichnet.

Der Auftritt des Zukunftsvertrags Zeitarbeit unter dem gemeinsamen Dach des BAP stellt für die Zukunft eine einheitliche, geschlossene und zielgerichtete Vertretung der Interessen sicher. Ziel ist die nachhaltige Stärkung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit. Dazu muss innovativen, flexiblen Beschäftigungsformen der Weg geebnet werden.

Die Aufgaben der Zeitarbeit sind klar umrissen: Sie ist weder wirtschaftlich noch sozial aus unserer Gesellschaft wegzuz-

denken. Gerade im Zeitalter des demografischen Wandels kommt ihr im Arbeitsmarkt eine tragende Rolle zu. Wie diese genau aussehen wird, zeigt der vorliegende Sammelband.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei all denen, die dieses Buch ermöglicht haben: den Autorinnen und Autoren für ihre wertvollen inhaltlichen Beiträge und der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, für ihr Vorwort zum Sammelband.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine aufschlussreiche Lektüre.



Andreas Dinges

Geschäftsführer (CEO) der Adecco Gruppe in Deutschland, Region Head Germany & Austria

Andreas Dinges, geboren 1959, studierte Betriebswirtschaftslehre in Köln mit den Schwerpunkten Marketing, Marktforschung und Informatik. Seine berufliche Laufbahn begann Andreas Dinges in der Unternehmens- und Personalberatung, bevor er zur deutschen Tochter des US-amerikanischen Konzerns 3M wechselte, wo er zuletzt als Sprecher des Vorstands der 3M ESPE AG, Seefeld und Business Unit Director Dental Europe, East Europe, Middle East, Africa tätig war. Seit Juli 2006

ist Andreas Dinges Vorstandsvorsitzender (CEO) der DIS AG. Im Januar 2009 wurde er zum Country Manager der deutschen Adecco Gruppe ernannt, die die Unternehmen Adecco Personaldienstleistungen GmbH, DIS AG und TUJA Zeitarbeit GmbH repräsentiert. Im Oktober 2009 wurde ihm zusätzlich die Verantwortung für Österreich übertragen. Der Vorsitzende des Zukunftsvertrags Zeitarbeit wurde im Juni 2010 außerdem in den Vorstand des Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen, dem heutigen Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) gewählt.

Teil 1

Ökonomische Notwendigkeit und soziale Bedeutung der Zeitarbeit

Was leistet Zeitarbeit für die deutsche Wirtschaft?

Martin Kannegiesser, *Präsident Arbeitgeberverband Gesamtmetall*

Die Metall- und Elektro-Industrie (M+E) ist mit Abstand die größte Industriebranche Deutschlands. Doch sie ist kein monolithischer Block, ganz im Gegenteil: Zur M+E-Industrie gehören 14 Branchen. Und selbst das ist nur ein Teil der Wahrheit – ein Schwergewicht wie der Maschinenbau beispielsweise zählt mehr als 120 Unterbranchen. Was Produktionszyklen, konjunkturelle Schwankungen und Kunden angeht, sind ein Automobilhersteller und eine Werft kaum vergleichbar, auch der Markt für Haushaltsgeräte und der für Walzwerke haben wenig miteinander gemein. Das erklärt, warum sich die konjunkturelle Lage von Unterbranche zu Unterbranche, manchmal sogar von Unternehmen zu Unternehmen, unterscheiden kann – von historischen Sonderfällen wie der Finanzkrise 2008 einmal abgesehen, die alle Betriebe und Branchen gleichermaßen betraf.

Dieses Auf und Ab der unterschiedlichen Firmen- und Branchenkonjunkturen bedeutet zwangsläufig, dass mal mehr, mal weniger Personal benötigt wird. In den angelsächsischen Ländern ist die Antwort darauf das Prinzip des „*hire and fire*“. Für eine von der Sozialen Marktwirtschaft geprägte Nation wie Deutschland kann das keine Lösung sein. Denn sie behält

neben der wirtschaftlichen Effizienz immer auch den sozialen Ausgleich im Auge und setzt auf ein faires Miteinander in den Betrieben.

Große Bedeutung für die Metall- und Elektro-Industrie

Deshalb ist die Zeitarbeit so wichtig: Kein anderes Instrument kann den Personaltransfer zwischen den einzelnen Sparten so rasch und reibungslos gewährleisten und dadurch den nötigen Mitarbeiterbestand in den Betrieben sichern. Gerade in Phasen großer Unsicherheit, zum Beispiel einem noch nicht gefestigten Aufschwung, erlaubt Zeitarbeit den Unternehmen einen raschen Aufbau von Beschäftigung, ohne sofort und auf Dauer an die neuen Mitarbeiter gebunden zu sein. So können die M+E-Unternehmen die Chancen der Märkte nutzen und den Grundstein für einen nachhaltigen Beschäftigungsaufbau legen.

Es ist vor allem diese personalpolitische Flexibilität, die Zeitarbeit für unsere Branche so wichtig macht. So haben im April 2010 in einer Umfrage der Gesamtmetall-Mitgliedsverbände 68 Prozent der 1.365 befragten Betriebe angegeben, mit der Zeitarbeit Auftragsspitzen abfedern zu können. Für jeden zweiten Betrieb waren zudem eine flexible Personalplanung und der Ausgleich von Personalausfällen zentrales Motiv für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern (Abbildungen 1 und 2).

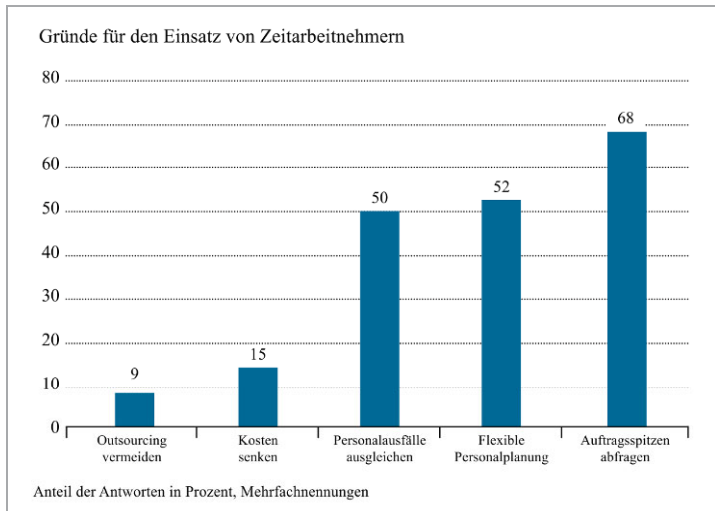


Abb. 1. Zeitarbeit in der M+E-Industrie

Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010.

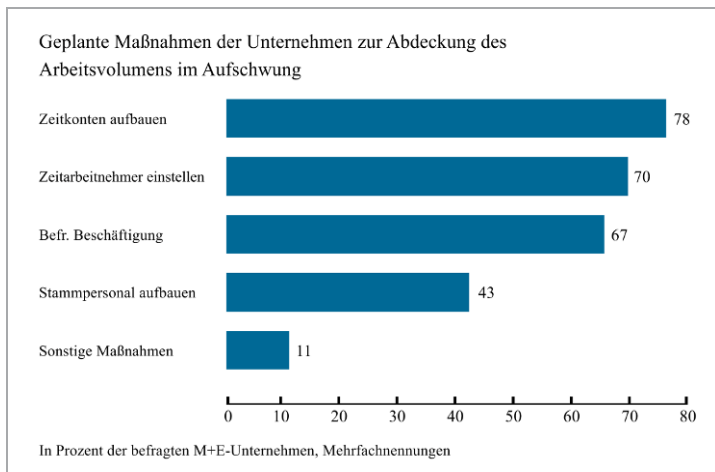


Abb. 2. Quellen des Arbeitsvolumens

Quelle: Gesamtmetall-Umfrage Zeitarbeit, April 2010.

Damit sichert Zeitarbeit auch die Arbeitsplätze der Stammbesellschaften, die für unsere Industrie von entscheidender Bedeutung sind. Das Kostenargument spielt eine deutlich geringere Rolle. Zeitarbeit ist nicht als eine zweite, niedrigere Lohnlinie in den Unternehmen gedacht. Wer zu den aktuellen Arbeitskosten mit seinen Produkten und Absatzmärkten strukturell nicht zurechtkommt, der benötigt andere Instrumente. Auch davor verschließen die Tarifparteien nicht die Augen und sind immer bereit, mit den Betrieben und den Belegschaften nach Lösungen zu suchen.

Stammbesellschaften bleiben die wichtigsten Arbeitskräfte

Trotz der eminent wichtigen Funktion, die Zeitarbeit für unsere Branche hat, spielt sie im Vergleich zu unseren Stammbesellschaften nur eine untergeordnete Rolle. Gerade weil für unsere Industrie das in den Betrieben gesammelte Fach- und Erfahrungswissen entscheidend ist, setzen wir auf unsere Stammbesellschaften, die wir entwickeln und fördern.

Einige Zahlen verdeutlichen dies. Bis zum Kriseneinbruch 2008 hatten die Metall- und Elektro-Betriebe 240.000 zusätzliche Stammarbeitsplätze geschaffen, aber nur 60.000 zusätzliche Zeitarbeitnehmer eingesetzt. Das zeigt: Zeitarbeit verdrängt Stammbesellschaften nicht, sondern ergänzt sie – und auch das nur in moderatem Ausmaß. Der Anteil der Zeitarbeit im Verhältnis zur Stammbesellschaft lag auf dem Höhepunkt des vorigen Aufschwungs nur bei knapp sechs Prozent.

Heute ist unsere Branche immer noch nicht wieder auf Vorkrisenniveau, trotzdem geht es mit der Beschäftigung wieder bergauf. 95.000 neue Stammarbeitsplätze sind seit April 2010