

Gehaltsentwicklung

Zeitarbeiter zwischen Ausbeutung und Einsparung

von Dr. Hanno Stöcker
Produktion Nr. 26, 2007

HAMBURG (je). Die Bezahlung von Zeitarbeitnehmern liegt unter den durchschnittlichen Tariflöhnen von regulär Beschäftigten. Genau davon lebt diese Branche. Wie in einigen anderen soll auch in diesem Bereich ein Mindestlohn eingeführt werden. Worauf sollten sich Unternehmen einstellen, die Zeitarbeiter beschäftigen?

Deutsche Unternehmer sollten sich bei der Debatte um Mindestlöhne nicht in Sicherheit wiegen, ihre Branche werde schon nicht direkt vom Mindestlohn betroffen sein; die Branche Zeitarbeit trifft es ziemlich sicher. Und welches produzierende Unternehmen hierzulande – oder deren Zulieferer – bedient sich nicht der flexiblen Schar, die so einfach zu bestellen und wieder abzubestellen ist?

Nach langem Ringen hat der Koalitionsausschuss am 19. Juni beschlossen, Branchen mit über 50% Tarifbindung – und hierzu zählt die Zeitarbeit – könnten auf Antrag im Frühjahr 2008 ins Entsendegesetz aufgenommen werden, um dadurch einen Mindestlohn zu erhalten. Für die Zeitarbeit gilt dieser Antrag als Formsache,

haben sich doch mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) zwei der drei großen Verbände bereits für einen Mindestlohn ausgesprochen. Beide vertreten etwa zwei Drittel der deutschen Zeitarbeitsunternehmen. Sie haben bereits Tarifverträge mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund abgeschlossen.

BZA-Präsident Volker Enkerts betonte kürzlich in der „Zeit“: „Wir haben schon im vergangenen Jahr damit gerechnet, einen gesetzlichen Mindestlohn für unsere Branche zu bekommen.“ Auch Werner Stolz, Bundesgeschäftsführer beim iGZ, wies im gleichen Artikel auf dieses Problem hin: „Zeitar-

beit ist ein europaweites Geschäft. Das ist unsere offene Flanke, die attackiert werden kann.“

Über allem schwebt die Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts auch für Zeitarbeitsfirmen aus den osteuropäischen EU-Ländern – vermutlich ab 2009. Diese würden bei unveränderten Bedingungen nicht den deutschen Tarifen unterliegen, was die Politik hierzulande kaum zulassen wird. Was bedeutet dies alles für deutsche Produzenten?

Falls sich der DGB mit 7,50 Euro Mindeststundenlohn durchsetzte, hätte dies erhebliche Auswirkungen auf die unteren Lohn-

gruppen: Besonders im Tarifgebiet Ost käme es zu erheblichen Lohnerhöhungen – Haustarifverträge mit Niedriglöhnen fänden dann ihr Ende.

Laut BZA wäre ein gutes Drittel aller Zeitarbeitsverhältnisse unmittelbar vom Mindestlohn betroffen. Was für den einzelnen Zeitarbeitnehmer eine sicher sehr willkommene Lohnerhöhung mit sich brächte, führt für produzierende Unternehmen zu höheren Personalkosten. Für sie kommen in Deutschland fünf Alternativen infrage.

Fünf Modelle, um mit höheren Löhnen zurecht zu kommen

1. Weitergabe der Lohnerhöhungen an die Kunden: In der aktuellen wirtschaftlichen Blütephase mögen Branchen mit niedriger Lohn- und hoher Exportquote – etwa Unternehmen in der Metallverarbeitung – dazu neigen, teurere Zeitarbeit als vertretbar hinzunehmen. Doch lassen es nicht alle Märkte zu, steigende Kosten derart auf die Kunden umzulegen.

2. Einstellung eigener Beschäftigter: Nicht direkt vom Mindestlohn betroffene Branchen könnten der Versuchung erliegen, statt Zeitarbeitern vermehrt wieder feste Angestellte zu beschäftigen. Dies ist dort sinnvoll, wo die eigenen Tarife so niedrig liegen, dass die zusätzlichen Lohnkosten gegenüber der dann verteuerten

Zeitarbeit überkompensiert werden. Dennoch ein heikler Weg, insbesondere wenn ein branchenübergreifender Mindestlohn eingeführt werden sollte.

3. Wo möglich und sinnvoll wird es zu einer fortschreitenden Rationalisierung kommen. (Zeit-) Arbeitsplätze mit einer Produktivität von unter 7,50 Euro pro Stunde laufen schlicht Gefahr wegzufallen.

4. Verlagerung in Niedriglohnländer: Durch den Kostenschub gerade im Boomsegment Zeitarbeit werden viele Produzenten ihre strategische Ausrichtung grundsätzlich überdenken. Wenn viel Manpower in der Wertschöpfung steckt und diese nicht

Das alte Trauerspiel von Abwanderung und Schwarzarbeit

zwingend an einen bestimmten Ort gebunden ist, wird eine Abwanderung in Niedriglohnländer für viele Unternehmen attraktiv. Insbesondere Deutschlands östliche Nachbarländer sind hierfür geeignete Standorte.

5. Schwarzarbeit: Ein Teil der Arbeitsverhältnisse – vor allem in kleineren Unternehmen – wird sich von der Legalität in die Schattenwirtschaft verlagern.

Arbeitsplätze

Meldepflicht für offene Stellen

Produktion Nr. 26, 2007

BRÜHL (ilk). Arbeitgeber, die es versäumen, offene Stellen der Bundesagentur für Arbeit zu melden, müssen unter Umständen mit Entschädigungsansprüchen schwerbehinderter Arbeitnehmer rechnen. Dies, so der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, sei die Konsequenz eines erst soeben bekannt gewordenen Urteils des Bundesarbeitsgerichts (AZ.: 9 AZR 807/05). In einem Fall hatte es ein Arbeitgeber versäumt, freie Stellen zu melden. Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, der sich beworben hatte, jedoch nicht zum Vorstellungsgespräch geladen

worden war, hatte daraufhin eine Klage wegen Diskriminierung bei der Einstellung geltend gemacht und auf Zahlung einer Entschädigung geklagt. Dieser Klage hat das BAG nun stattgegeben. Zur Begründung, so betont Henn, habe das Gericht ausgeführt, dass ein Arbeitgeber, der es versäume, offene Stellen zu melden, den Anschein erhebe, nicht nur an der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer desinteressiert zu sein, sondern auch möglichen Vermittlungsvorschlägen seitens der Bundesagentur für Arbeit und entsprechenden Bewerbungen schwerbehinderter Arbeitnehmer aus dem Wege gehen zu wollen.

Achtung bei der Sozialauswahl

Produktion Nr. 26, 2007

BONN (aj). Bei einer betriebsbedingten Kündigung sind in die durchzuführende Sozialauswahl alle vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Nach §1 Abs.3 S.2 Kündigungsschutzgesetz sind Arbeitnehmer nicht miteinzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 31. Mai 2007 – 2 AZR 306/06) hatte die betriebsbedingte Kündigung einer in der Wäscherei eines Krankenhauses beschäftigten Arbeitnehmerin zu beurteilen. Sie hielt der Kündigung entgegen, dass die Sozialauswahl nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde, weil eine sozial weniger schutzwürdige Arbeitnehmerin nicht in die Sozialauswahl einbezogen worden sei. Der Arbeitgeber rechtfertigte dies damit, dass ihre Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liege: die gekündigte Arbeitnehmerin weise dagegen hohe Krankheitszeiten auf. Das Bundesarbeitsgericht führte in seiner Entscheidung aus, dass sich der Arbeitgeber nicht nur darauf berufen könne, dass der gekündigte Arbeitnehmer krankheitsanfällig sei.

Surfen während der Arbeitszeit

Produktion Nr. 26, 2007

ERFURT (aj). Eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten in erheblichem Umfang verletzt. Das kann auch in der privaten Nutzung des Internets liegen, auch wenn der Arbeitgeber dies nicht untersagt hat. Eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung kann in diesem Falle ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein. Jedoch ist zu prüfen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer das Internet genutzt hat. Auf der anderen Seite ist eine mögliche Rufschädigung des Arbeitgebers einzubeziehen. In dem durch das Bundesarbeitsgericht am 31. Mai 2007 entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornographischem Inhalt aufgerufen und auf dem PC gespeichert. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass eine verhaltensbedingte Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung in einem solchen Fall gerechtfertigt sein kann. Der Rechtsstreit wurde an das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz zurückverwiesen, da der Sachverhalt hinsichtlich des Umfangs der privaten Internetnutzung geklärt war.



Fast wie in der Weltwirtschaftskrise setzt sich das Lohn-Dumping fort. Helfen Mindestlöhne?



Mehr Mittel. Mehr Flexibilität. Mehr Unternehmen.

Mit den Finanzierungslösungen der Postbank für Firmenkunden.

Machen Sie mehr aus Ihrem Unternehmen. Erhöhen Sie Ihren Handlungsspielraum mit maßgeschneiderten Mittelstandsfinanzierungen – kurz-, mittel- bis langfristig. Individuelle Investitionsfinanzierungen für Ihre Anlagegüter sorgen für höchste Flexibilität bei gleichzeitig fairen Konditionen. Alle Angebote werden dabei natürlich ganz auf das spezielle Profil Ihrer Unternehmung abgestellt. Dazu gehört selbstverständlich die optimale Einbindung passender Fördermittel als wichtiger Bestandteil. Kurz: Auch für Ihr Investitionsvorhaben finden unsere Firmenkundenbetreuer die passende Finanzierung. Sprechen Sie mit uns.

Mehr Informationen unter 0180 – 30 40 636 (9 Cent/Min.), www.postbank.de/firmenkunden, Key Account-Management, PB Firmenkunden AG, 53113 Bonn.

Postbank
FIRMENKUNDEN