

RÜCKGANG „ATYPISCHER“ BESCHÄFTIGUNG

2014 hatten 7,5 Millionen Menschen eine sogenannte „atypische“ Beschäftigung, ermittelte das Statistische Bundesamt kürzlich. Hierunter fallen neben befristet und geringfügig Beschäftigten und in Teilzeit tätigen Personen auch Zeitarbeitnehmer. Die Quote der Zeitarbeitnehmer stellte mit 1,9 Prozent dabei den geringsten Wert. Damit wird wieder einmal mehr deutlich, dass „sich der seit 2012 beobachtete Rückgang atypischer Beschäftigungsverhältnisse“ weiter fortsetzt, wie die Behörde schreibt. Ihr Anteil an den Kernerwerbstätigen sank nämlich um 0,5 Prozent auf 20,9 Prozent.

ZAHL DES MONATS

Nur 2,0 %

aller Erwerbstätigen sind
Zeitarbeitnehmer.

ZEITARBEIT STAGNIERT

Verdrängung anderer Erwerbsformen durch Zeitarbeit? Der Anteil von Zeitarbeitnehmern an allen Erwerbstätigen stagniert seit einigen Jahren. So stellen Zeitarbeitnehmer nur 2,0 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland. „Dabei hat die Zeitarbeit in den letzten vier Jahren niemals eine höhere Quote als 2,2 Prozent erreicht“, erklärt Thomas Hetz, BAP-Hauptgeschäftsführer.

SAVE THE DATE

15.-17.09.2015
Zukunft Personal in Köln
BAP-Messestand
S. 14 in Halle 2.1

Vorträge Praxisforum
15.09. 14.30 h Dr. O. Stettes, IW Köln
16.09. 12.00 h Dr. A. Mengel, LL. M
➔ www.zukunft-personal.de

ZEITARBEIT: DGB-TARIFVERTRÄGE REGELN DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Zeitarbeit hat keinen besonders guten Ruf. Niedriglöhne und Mitarbeiter, die keine Rechte hätten, sind häufige Vorurteile. Doch zu Unrecht: Die Branche verfügt über ein eigenes, fest installiertes Tarifvertragssystem, das der BAP bzw. dessen Vorgänger sowie die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB, bestehend aus allen acht Einzelgewerkschaften, erstmals im Jahr 2003 abgeschlossen haben.

Das Tarifwerk gilt bundesweit und besteht aus Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag sowie einen Mindestlohntarifvertrag. Die Tarifabdeckung in der Zeitarbeit beträgt fast 100 Prozent und zwar ausschließlich durch DGB-Tarifverträge. Neben der Bezahlung sind u. a. auch die monatliche Arbeitszeit und weitere wesentliche Arbeitsbedingungen im DGB-Tarifwerk geregelt. Damit erhalten Zeitarbeitnehmer – zusammen mit den gesetzlichen Vorgaben – ein hohes Maß an Absicherung.

In der Praxis heißt das, dass die Branche bereits 2013 einen Mindestlohn festgesetzt hat – also noch vor Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch die Bundesrepublik. Derzeit beträgt der Zeitarbeitsmindestlohn in Westdeutschland 8,80 Euro und liegt somit über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro. Im Osten werden 8,50 Euro 2016 erreicht. In den vergangenen drei Jahren stiegen die Löhne in der Zeitarbeit um bis zu 20 Prozent und damit stärker als in den meisten anderen Branchen. Die Entlohnung in der Zeitarbeit ist durch das BAP-DGB-Tarifwerk wirklich fair geregelt – zumal sich die Tarifvertragsparteien ein eigenes System überlegt haben, wie Zeitarbeitnehmer in Schritten an Equal Pay herangeführt werden (mehr dazu in der nächsten Medien-Info des BAP).



WUSSTEN SIE SCHON, dass Zeitarbeitnehmer auch bei „Nicht-Einsatz“ bezahlt werden?

Das haben die Sozialpartner, also die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit und die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, gemeinsam in den Tarifverträgen für die Branche so festgelegt. Danach erhalten Zeitarbeitnehmer bei Urlaub und Krankheit, aber eben auch in Zeiten ohne Einsatz bei einem Kundenunternehmen, eine sogenannte verstetigte Vergütung.

Das heißt, Zeitarbeitskräfte wissen immer, mit wie viel Geld sie rechnen können – egal, ob sie ein paar Tage krank sind, Urlaub machen oder das Zeitarbeitsunternehmen keinen Kundeneinsatz für sie hat. Diese Regelung gilt immer dann, wenn Zeitarbeitsunternehmen einen Tarifvertrag für die Branche anwenden.

Ein Rechtsanspruch auf Lohnzahlung bei Nichteinsatz besteht für Zeitarbeitnehmer übrigens auch per Gesetz. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz legt fest, dass Zeitarbeitskräfte in Nichteinsatzzeiten Anspruch auf den Mindestlohn der Branche haben.

Im Gegensatz zu den Tarifverträgen der Zeitarbeit fallen bei der gesetzlichen Regelung allerdings höhere Löhne, zum Beispiel durch Branchenzuschläge oder die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe, bei der Bezahlung von Nichteinsatzzeiten weg. Die Tarifverträge für die Zeitarbeit stellen Zeitarbeitnehmer also bei Nichteinsatz deutlich besser als das Gesetz.

➔ www.personaldienstleister.de