

Edgar Schröder

Zeitarbeit

Chancen und Risiken für Zeitarbeitnehmer
und Kundenunternehmen

POCKET BUSINESS



Cornelsen

Sich über die Regelungen der zur Anwendung kommenden Tarifverträge informieren

Die einzelnen Zeitarbeitsunternehmen legen ihren Arbeitsverträgen jeweils unterschiedliche Tarifvertragswerke zugrunde. Der Bewerber sollte daher schon im Vorfeld des Vorstellungsgesprächs in Erfahrung bringen, welches Tarifvertragspaket das infrage kommende Zeitarbeitsunternehmen bei einer möglichen Anstellung anwenden wird.

Um im Gespräch mit dem Personaldisponenten sicher argumentieren zu können und vor Überraschungen geschützt zu sein, wird mit Nachdruck empfohlen, sich vorab mit den Regelungsinhalten des betreffenden Tarifwerkes vertraut zu machen.

Die richtige Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist maßgebend

Für Arbeitnehmer steht die Frage des Verdienstes in aller Regel an erster Stelle. Die Höhe des Verdienstes hängt maßgeblich davon ab, in welche der neun Entgeltgruppen ein Zeitarbeitnehmer aufgrund seines Qualifikationsprofils eingeordnet wird (eine [Übersicht über die Entgeltgruppen der wichtigsten Tarifverträge und die ihnen entsprechenden Qualifikationsprofile](#) finden Sie auf den Seiten 70 bis 73).

Zu beachten ist dabei, dass die unterschiedlichen Entgelttarifverträge (ETV) der Zeitarbeitsbranche den Marktwert der Arbeitnehmer widerspiegeln.

[Alle Flächentarife in der Zeitarbeit sind absatzorientiert.](#)

Das bedeutet, dass ein Zeitarbeitnehmer kein verbrieftes Anrecht darauf hat, der seinem Qualifikationsprofil entsprechenden Entgeltgruppe zugeordnet zu werden, sondern auf der Grundlage der aktuellen Anforderungsprofile der Personal nachfragenden Kundenunternehmen eingeordnet wird.

Die zu Beginn der Zusammenarbeit zwischen Personaldienstleister und Zeitarbeitnehmer festgelegte Entgeltgruppe spiegelt also seine aktuellen Einsatzmöglichkeiten in den Kundenbetrieben der Zeitarbeitsfirma wider und hängt somit von der Zukunftsprognose des Personaldisponenten ab.

Beispiel:

Klaus Werner, KFZ-Meister mit langjähriger Berufserfahrung in den verschiedensten KFZ-Betrieben, erwartet aufgrund dieses Qualifikationsprofils in Entgeltgruppe 6 eingeordnet zu werden.

Der Disponent des Personaldienstleisters, mit dem er in Verhandlungen um eine Anstellung steht, will ihn aber lediglich in die Entgeltgruppe 4 einstufen. Er begründet dies damit, dass im Moment in dem relevanten Handwerkersegment keine Nachfrage nach Arbeitnehmerprofilen mit Meisterzertifikaten bestehe und damit auch in absehbarer Zeit nicht zu rechnen sei. Es liegt nun also an Klaus Werner zu entscheiden, ob er die Stelle auch antreten soll, wenn er nur in Entgeltgruppe 4 eingestuft wird.

Nimmt Herr Werner die Stelle zu diesen Konditionen an und vermittelt ihn sein Personaldisponent entgegen seiner Prognose in einen passgenauen Kundeneinsatz mit exakt den Tätigkeitsmerkmalen, die der Entgeltgruppe 6 entsprechen, hat Herr Werner für die Zeit seines aktiven Einsatzes **Anspruch auf eine tarifliche Gruppenzulage**, die die Differenz zwischen den Tarifentgeltgruppen 4 und 6 kompensiert.

Vor diesem Hintergrund sollte der Bewerber im Vorstellungsgespräch mit dem Personaldisponenten intensiv die Nachfragesituation der Kundenunternehmen und seine damit zusammenhängenden Einsatzmöglichkeiten erörtern.

Wird einem Bewerber mit Gesellenbrief und 3 Jahren Berufserfahrung konkret nur die Entgeltgruppe 1 angeboten, sollte man die Hintergründe eingehend hinterfragen. Fallen die Antworten nicht überzeugend aus, empfiehlt es sich, von dem betreffenden Zeitarbeitsunternehmen Abstand zu nehmen.

Bestandsgarantie der Stammentgeltgruppe

Startet der Arbeitnehmer seine Karriere als externer Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 4, können nicht nur höherwertige Tätigkeiten, sondern in gewissen Situationen (Änderung der Auftragsstrukturen) durchaus auch weniger qualifizierte Tätigkeitsbereiche zugewiesen werden. Dieses Dispositionsrecht der Zeitarbeitsfirma löst aber keinen negativen Automatismus mit der Folge aus, dass für die Einsatzphasen mit weniger anspruchsvollen Arbeitsabläufen nur noch das Tarifentgelt nach den Entgeltgruppen 1 bis 3 bemessen wird.

Der Arbeitnehmer hat unabdingbar Anspruch auf das Tarifentgelt gemäß seiner ursprünglichen Stammentgeltgruppe.

In unserem Beispiel steht Klaus Werner also unabhängig davon, wie er eingesetzt wird, in jedem Fall ein Entgelt nach Entgeltgruppe 4 zu.

Eine Herabgruppierung kann nur im Einvernehmen (schriftliche Vereinbarung) mit dem betroffenen Zeitarbeitnehmer erfolgen. Kommt keine Einigung zustande, kann die Zeitarbeitsfirma eine Änderungskündigung aussprechen. Im Falle einer Änderungskündigung greift dann das Kündigungsschutzgesetz, sofern zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung das Leiharbeitsverhältnis länger als 6 Monate rechtlich bestanden hat. Die Hürden für eine erfolgreiche Änderungskündigung hat der Gesetzgeber für den Arbeitgeber allerdings hoch aufgehängt.

Die Tarifentgelte

Eine Übersicht über die wichtigsten Entgelttarifverträge (AMP, BZA, iGZ; Stand Oktober 2008) finden Sie innerhalb der vorderen Umschlagklappe.

Entgeltdifferenzierung alte und neue Bundesländer

Die Tarifentgelte in den neuen Bundesländern fallen deutlich geringer aus als die Tarifentgelte der alten Bundesländer.

3.6 Rechte und Pflichten des Kunden (Entleihers)

Zahlungsverpflichtung

Die vertragliche Hauptleistungspflicht des Kunden (Entleihers) besteht in der **termingerechten Zahlung des im Überlassungsvertrag vereinbarten Stundenverrechnungssatzes multipliziert mit der Anzahl der abgesprochenen Arbeitsstunden**. In der geschäftlichen Praxis werden in der Regel nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in Rechnung gestellt. Für einen eventuellen Zahlungsverzug haftet der Kunde auch ohne Verschulden.

Abnahmeverpflichtung und gelebte Praxis

Prinzipiell gilt:

Die Zahlungsverpflichtung entsteht unabhängig davon, ob der Kunde die disponierten, zur Arbeit angetretenen Zeitarbeiter aktiv beschäftigt oder nicht.

Hat also beispielsweise ein Kunde in der Industrieproduktion einen Produktionsausfall durch einen Maschinenschaden und kann die geordneten Leasingkräfte folglich nicht beschäftigen, gehört dies aufgrund der Abnahmeverpflichtung streng rechtlich ausschließlich in die Risikosphäre des Kunden.

Dass dies in der Praxis oft anders gehandhabt wird, zeigt folgendes **Beispiel**:

Für die überlassenen Zeitarbeitnehmer gilt das betriebliche Arbeitszeitregime des Kunden. In der relevanten Arbeitswoche, in der der technische Störfall eintrat, waren gemäß verbindlichem Schichtplan in der Frühschicht 5 Arbeitstage zu jeweils 7,5 Stunden (ohne Pausen) vorgegeben. Tatsächlich arbeiteten die Zeitarbeitnehmer jedoch nur an 3 Arbeitstagen. An den übrigen 2 Arbeitstagen bestand im Kundenbetrieb objektiv keine Beschäftigungsmöglichkeit.

Je Zeitarbeitnehmer hat der Kunde nach juristischen Maßstäben den vereinbarten Stundenverrechnungssatz für $5 \times 7,5$ Std. – also 37,5 Std. zu zahlen. In der gelebten Praxis werden allerdings nur 22,5 Std. – also nur 3 Tage zu $3 \times 7,5$ Std. fakturiert.

Diese Großzügigkeit haben die Kunden dem harten Wettbewerb in der Zeitarbeitsbranche zu verdanken. Im Rahmen ihrer Akquisition argumentieren viele Vertriebsdisponenten die Vorzüge der externen Personalkräfte nämlich folgendermaßen: „Nur für die tatsächlich geleisteten Stunden unserer Leasingkräfte haben Sie, lieber Kunde, den individuell vereinbarten Stundenverrechnungssatz zu zahlen.“

In diesem Beispiel hat das Zeitarbeitsunternehmen „lediglich“ 15 Zeitstunden zu schultern. Tatsächlich haben viele Personaldienstleister je nach Dienstleistungsportfolio eine immense betriebswirtschaftliche Herausforderung zu meistern.

Es besteht vielfach die Tendenz, sämtliche betrieblichen Risiken auf die Personaldienstleister abzuwälzen. Das kann in Szenarien gipfeln, dass Kunden den Personaldisponenten freitagvormittags telefonisch davon unterrichten, dass heute der letzte Einsatztag für die überlassenen Leasingkräfte ist.

Eingeschränktes Direktionsrecht

Im Rahmen der Dreiecksbeziehung zwischen Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsfirma und Kundenfirma (siehe Kapitel 1.1) ist das Zeitarbeitsunternehmen gegenüber dem Zeitarbeitnehmer berechtigt, ihn für einen sich aus der konkreten Überlassung ergebenden Zeitraum an eine bestimmte Kundenfirma zu überlassen.

Durch den Einsatz des Zeitarbeitnehmers geht das arbeitgeberseitige Direktionsrecht auf die Kundenfirma über.

Im Einsatzbetrieb hat der Kunde das Weisungsrecht gegenüber dem Zeitarbeitnehmer, d. h. der Zeitarbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung nach dessen Weisung zu erbringen. Wesentlich ist hier der Umstand, dass das Direktionsrecht nicht unbegrenzt transferiert wird. Die Grenzen werden im Überlassungsvertrag definiert.

Beispiel:

Ein Zeitarbeitnehmer, der als Maschinenbediener in einem Kundenbetrieb der Lebensmittelbranche (Herstellung von Speiseeis) arbeitet, kann nicht ohne vorherige Zustimmung des Zeitarbeitsunternehmens in die Betriebsabteilung der Auslieferungsfahrer „versetzt“ werden. Letztlich würde diese personalpolitische Maßnahme die Verletzung des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages bedeuten, da dieser Einsatzbereich vertraglich nicht festgelegt ist. Sollte der Zeitarbeitnehmer gleichwohl diese neue Tätigkeit als Fahrer (Führerscheinklasse II) ausüben, ohne diesbezüglich mit dem Personaldisponenten des Zeitarbeitsunternehmens Rücksprache gehalten zu haben, trägt letztendlich der Kunde die volle Verantwortung.