

# Was Zeitarbeit heute kostet

**BEISPIELRECHNUNG.** Zwar sind die Kosten für Zeitarbeit seit Einführung der Tarifverträge um fünf bis zehn Prozent angestiegen. Aber durch die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern können Unternehmen dennoch sparen. Eine Beispielrechnung zeigt, wann Zeitarbeit günstiger sein kann als eine Festeinstellung.

Seit Januar 2004 erfordert das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dass in der Zeitarbeit Tarifverträge angewendet werden. Zeitarbeitsunternehmen, die kein Tarifwerk in Anwendung bringen, müssen ihre Mitarbeiter nach den gesetzlichen Grundsätzen des „equal pay“ und „equal treatment“ vergüten. Das heißt, sie müssen ihre externen Mitarbeiter nach den gleichen Bedingungen beschäftigen und bezahlen wie vergleichbare Arbeitnehmer im Entleihbetrieb.

Dieses schwer praktikable equal treatment schließen die meisten Zeitarbeitsunternehmen aus, indem sie einen der bestehenden Tarifverträge anwenden. So hat der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), in dem derzeit knapp 1.000 mittelständische Unternehmen organisiert sind, im Jahr 2003 einen Branchentarifvertrag mit den Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) abgeschlossen. Der Bundesverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (BZA), in dem rund 300 Unternehmen Mitglied sind, schloss ebenfalls einen Branchen-Tarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften ab. Daneben gibt es noch den Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), einen Zusammenschluss zweier Verbände, die ein Tarifwerk mit den christlichen Gewerkschaften anwenden. Kennzeichen dieses Tarifvertrags ist vor allem eine deutlich niedrigere Entgeltstruktur in den Lohngruppen und die Möglichkeit, den in den östlichen Bundesländern noch einmal abgesenkten Tarif auch bei Einsätzen in den westlichen Bundesländern vereinbaren zu dürfen.

Außer diesen Verbandstarifverträgen existieren noch einige Haustarifverträge, die einzelne Unternehmen direkt mit

Einzelgewerkschaften – sowohl aus dem christlichen als auch aus dem DGB-Lager – abgeschlossen haben.

## Leichter Kostenanstieg

Je nachdem welches Tarifwerk das jeweilige Zeitarbeitsunternehmen anwendet, sind die Kosten nach der Tarifierung der Zeitarbeit in Einzelfällen um fünf bis zehn Prozent für Kundenunternehmen angestiegen. Diese Erhöhung ist und war abhängig von der ursprünglichen Kosten- und Lohnstruktur des jeweiligen Zeitarbeitsunternehmens. Abgesehen davon konnte eine regional unterschiedliche Verzerrung der Marktpreise durch das Auftreten von PersonalService-Agenturen festgestellt werden, die mit Hilfe von staatlichen Subventionen ihre Personalkosten extrem niedrig kalkulierten.

Der Tarifvertrag des iGZ enthält neun Entgeltgruppen, in denen die Mindesttariflöhne von einfachen Helfertätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten, die ein abgeschlossenes Studium voraussetzen, definiert sind (7,00 Euro in der Entgeltgruppe eins bis 15,77 Euro in der Entgeltgruppe neun). Vor dem Hintergrund eines erhöhten Kostendruckes in Kundenunternehmen stellt dieser Tarifabschluss der Zeitarbeit eine sinnvolle Alternative etwa zu befristeten Arbeitsverhältnissen dar. Am Beispiel eines Mitarbeiters der Facharbeiterecklohngruppe E 06-4 aus der Chemieindustrie kann dies verdeutlicht werden:

## Beispielrechnung: Zeitarbeit oder Festanstellung

Ein fest angestellter Mitarbeiter in dieser Lohngruppe erhält einen Bruttomonats-Tariflohn von 2.492,00 Euro. Die Personalnebenkosten liegen bei einem Unternehmen der Chemiebranche bei 81,03 Prozent. Somit

kostet dieser fest angestellte Mitarbeiter das Kundenunternehmen pro Monat insgesamt 4.511,38 Euro. Auf den Stundenlohn bezogen (4.511,38 Euro : 4,35 Wochen : 37,5 Stunden) kostet dieser Mitarbeiter seinen Chemiearbeitgeber also 27,66 Euro pro Stunde.

Demgegenüber beziffert sich der Stundenverrechnungssatz eines Mitarbeiters aus einem Zeitarbeitsunternehmen mit entsprechender Qualifikation zwischen 20 und 25 Euro. Basierend auf dem tariflichen Grundentgelt inklusive Zulagen des iGZ-DGB-Tarifvertrags in Höhe von 9,41 je Stunde, entstehen für diesen Zeitarbeitsmitarbeiter seinem eigenen Arbeitgeber – also dem Zeitarbeitsunternehmen – zusätzlich alle bekannten Lohnnebenkosten, wobei diese meist etwas geringer sind als diejenigen des Entleihbetriebs. Dies hängt im Wesentlichen von einer meist kürzeren Betriebszugehörigkeit des Zeitarbeitnehmers und der Ausnutzung aller gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten ab. Allerdings fallen meist höhere Nettozuschläge und Verpflegungsmehraufwendungen an sowie ein Beitrag zur Finanzierung des internen Personals und der Verwaltung sowie zur Abdeckung des Unternehmerrisikos. Der dem Kundenbetrieb in Rechnung gestellte Stundensatz hängt weiterhin von regionalen Gegebenheiten ab, der Struktur des Zeitarbeitsunternehmens sowie dessen internen Beschäftigten.

Im Durchschnitt sollte sich eine Ersparnis für das Entleihunternehmen in Höhe von rund 15 Prozent durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern erzielen lassen. Entscheidend ist aber der Flexibilitätsgewinn für den Kunden, der weit höher ausfällt. ●

## ➔ AUTORIN



ARIANE DURIAN ist Geschäftsführerin der Connect Personal-Service GmbH und Mitglied im Bundesvorstand des iGZ.