

Timo Jascha Mühlmann

# Equal Pay: Chancen und Risiken für Zeitarbeitsunternehmen



Abb.: © Reena - Fotolia

## *Wie das Kaninchen vor der Schlange:*

*Viele Zeitarbeitsunternehmen verfallen in eine Schockstarre und übersehen dabei die Chancen, die sich durch rechtzeitiges Handeln bieten.*

**09.07.2012 – Equal Pay ist unausweichlich. Die einschneidendste Arbeitsmarktreform für die Zeitarbeit empfinden viele Personaldienstleister als Bedrohung ihrer Zukunft, sie sind unsicher und haben viele Fragen. Kernproblem: Ist Zeitarbeit überhaupt noch ein lohnenswertes Unternehmensfeld, wenn ein Leiharbeiter genauso viel verdient wie die Stammbesetzung?**

**Eine seriöse, allgemein gültige Antwort darauf ist nicht möglich, aber sicher ist: Wer zu lange wartet, wird von den Gegebenheiten überrollt und im Wettbewerb ins Hintertreffen geraten. Deshalb gibt es nur eins: Die Risiken und die Chancen – ja, auch die gibt es mit Equal Pay – für das eigene Unternehmen detailliert analysieren und dann handeln.**

Kurz die Fakten: Equal Pay ist bereits seit 2004 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankert. Gefordert werden dort Gleichbehandlung (Equal Treatment) und

gleiche Bezahlung (Equal Pay) – oder als Alternative Tarifverträge. In der Folge wurden für Zeitarbeiter verbindliche Mindestlöhne eingeführt, die allerdings unter denen der Stammbesetzung liegen. 2011 wurde das Arbeitsministerium wieder aktiv, forderte echtes Equal Pay und gab der Branche ein Jahr Zeit, dafür eine eigene Lösung zu finden – ansonsten drohten staatliche Vorgaben. Die Branchenverbände BAP und iGZ taten sich daraufhin zur VGZ (Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit) zusammen und verhandeln mit dem DGB. Das ist wegen der zahlreichen DGB-Mitgliedsgewerkschaften reichlich kompliziert, aber zwei Tarifabschlüsse gibt es seitdem: im November 2011 mit der IG Chemie, am 22. Mai 2012 mit der IG Metall.

## **Deutlich höhere Lohnkosten**

Damit sind zwei der größten Zielbranchen für die Zeitarbeit unter Dach und Fach und klar ist: Alles wird teurer und komplizierter. Im Wesentlichen läuft es darauf hin-

aus, dass Zeitarbeiter stufenweise Branchenzuschläge bekommen, je länger sie demselben Unternehmen überlassen werden. Für Metall-Arbeiter heißt das zum Beispiel, dass sie nach neun Monaten Einsatzzeit 50 % Zuschlag bekommen.

Der Haken an der Sache: Keiner weiß bis jetzt, ob das Arbeitsministerium mit diesen Ergebnissen zufrieden ist oder ob nicht doch noch ganz andere Vergütungen von oben diktiert werden. Viele Zeitarbeitsunternehmen warten deshalb ab: Investitionen ins Unternehmen werden zurückgefahren, in der Sorge etwas falsch zu machen oder um schon mal vorsorglich zu sparen.

Doch diese Kaninchenstarre vor dem möglichen Feind ist sicher falsch. Denn egal wie die Marktgegebenheiten sich entwickeln: Um handlungsfähig zu bleiben, müssen Zeitarbeitsunternehmer die Risiken für ihren Bereich transparent machen und die Folgen verschiedener Tarifmodelle schon jetzt kalkulieren.

## Höherer Verwaltungsaufwand

Zeitarbeit wird definitiv deutlich teurer- nicht nur wegen der Branchenzuschläge, sondern auch wegen der komplizierteren Abrechnung infolge der Abstufung der Zuschläge. Um weiter auf diesem Markt bestehen zu können, ist eine schlanke und innovative Verwaltung also unverzichtbar.

Wer als Personaldienstleister schon heute durch ungeeignete oder nicht aufeinander abgestimmte Softwarelösungen z.B. Bewegungsdaten für Entgeltabrechnung und Fakturierung aufwändig manuell zusammensetzt, wird im Wettbewerb weiter hinter innovative Anbieter zurückfallen. Wenn ab 2013 in verschiedenen Branchen unterschiedliche Konditionen gelten, müssen die Prozesse und Werkzeuge zur Verwaltung der Mitarbeiter effizient ineinander greifen. Andernfalls sind die Verwaltungskosten zu hoch, um die Konditionen für die Entleihbetriebe attraktiv zu gestalten.

## Transparente Kalkulation

Unbestreitbar schwierig ist die Situation, dass immer noch nicht genau klar ist, wie die Zeitarbeitswelt ab 2013 tickt. Trotz und auch wegen dieser Unsicherheit müssen Unternehmen über ihre Zukunft nachdenken. Das gelingt nur, indem die möglichen Veränderungen in Bezug auf das eigene Unternehmen gerechnet werden. Zeitarbeitsunternehmen im kaufmännischen Bereich zum Beispiel wird die Veränderung weniger treffen, da dort die Mitarbeiterkonditionen insbesondere für höher qualifizierte Kräfte schon relativ „equal“ sind. Unternehmen im Metall-Chemie-Bereich haben bereits konkrete Zahlen und andere Branchen können diese als Richtschnur nehmen, um zu prüfen:

Welche Folgen hat Equal Pay für meinen Gewinn?

Dies vorausschauend zu kalkulieren, erfordert eine innovative und leistungsfähige Verwaltung ... ja, dieser Punkt wurde im vorherigen Absatz schon genannt und er kann nicht deutlich genug betont werden. Veränderungen werden die Branche begleiten, Bewegungsdaten werden noch viel bewegter und klassische Kalkulationsmodelle stoßen schnell an ihre Grenzen, Pauschalfaktoren haben definitiv ausgedient. Transparenz und flexible Berechnungsmodelle sind unabdingbar, um die kommenden Herausforderungen abschätzen und die richtigen Entscheidungen treffen zu können.

## Frühzeitig mit den Kunden sprechen

Akut stellt sich zudem die Frage, woher das Geld für die steigenden Personalkosten kommen soll? Das Ergebnis der Studie „Zeitarbeit-Report 2011“ der DEKRA Arbeit Gruppe macht deutlich, dass ein „pauschales Durchreichen“ an die Entleihbetriebe nicht in Frage kommt. Ein Drittel der befragten Personalverantwortlichen kündigte an, in diesem Falle den Einsatz von Zeitarbeitskräften zu reduzieren.

Daher ist es jetzt, im Vorfeld von 2013, notwendig, in den Dialog mit den Entleihbetrieben zu treten. Denn Equal Pay bedeutet auch, dass die Vergütung des Stammpersonals transparent gemacht werden muss, damit der Verleiher die neuen Konditionen korrekt berechnen kann. Im schlimmsten Fall – das sei hier nicht verschwiegen, wird der Entleihbetrieb mehr Mitarbeiter fest anstellen. Aber für das Zeitarbeitsunternehmen ist es immer noch besser, dies ein halbes Jahr vorher zu wissen als „kalt erwischt“ zu werden.

## Chancen nutzen – Wer wartet, verliert Geld

Nach erster Schockstarre kommt deutlich Bewegung in die Branche. Nicht nur die großen Zeitarbeitsunternehmen wie Randstad oder DEKRA Arbeit, sondern auch namhafte Mittelständler stellen sich bereits jetzt mit konkreten Maßnahmen auf Equal Pay ein. Viele wittern auch Chancen. Der Zeitarbeitsmarkt war lange Zeit durch feste Wettbewerbs- und Preisstrukturen geprägt. Equal Pay bricht diese Strukturen auf. Das gefährdet diejenigen, die warten und hoffen, dass es „irgendwie weitergeht wie bisher“. Es begünstigt Unternehmen, die sich auf die Herausforderung einlassen und die seltene Chance nutzen, sich in dem in Bewegung gekommenen Markt strategisch neu zu positionieren.

Dabei kommt es nicht nur auf effiziente Verwaltung und transparente Konditionen an, sondern auch auf klare Fachkompetenz. „Künftig werden die Unternehmen vor allem zu uns kommen, damit wir ihnen Fachkräfte vermitteln, und weniger aus Kostengründen“, prophezeit Adecco-Vorstandschef Patrick De Maeseneire gegenüber der Tageszeitung „Die Welt“.

**Fazit: Informieren, kalkulieren, kommunizieren, analysieren, entscheiden – und zwar jetzt. Aktives Herangehen nimmt „Equal Pay“ seinen Schrecken und aktive Unternehmen werden auch langfristig erfolgreich am Markt bestehen.**

Hilfe bei der Umsetzung erhalten die Firmen bei Unternehmensberatungen, die auf die Branche spezialisiert sind und einen strategisch-operativen Schwerpunkt haben.