

Der Beginn einer neuen Ära

TREND. Was hat sich seit der Einführung der Branchenzuschläge für die Zeitarbeit verändert? Fünf Personaldienstleister berichten von ihren Erfahrungen in der Praxis.

Von **Daniela Furkel** (Red.)

Die Einführung der Branchenzuschläge im November 2012 hat dazu geführt, dass die Vergütung von Zeitarbeitnehmern in den betroffenen Branchen ab einer gewissen Einsatzdauer prozentual angehoben wird und schrittweise weiter steigt. Zeitarbeit hat sich also verteuert. Und sie wurde komplizierter in der Abwicklung, da nun die Vergütung nach einer bestimmten Einsatzdauer jeweils neu berechnet werden muss. Welche Veränderungen haben sich dadurch für die Personaldienstleister ergeben? Wie hoch ist nun ihr administrativer Aufwand? Und wie hat sich die Nachfrage der Kundenunternehmen verändert? Wir baten fünf Personaldienstleister um ihre Einschätzung fünf Monate nach der Einführung der ersten Branchenzuschläge.

Orizon: Schritt in die richtige Richtung

Für Dieter Traub, Geschäftsführer der Orizon GmbH ist die Einführung der tariflichen Zuschlagssystematik ein Schritt in die richtige Richtung: „Zeitarbeit ist in erster Linie ein Flexibilisierungsinstrument, um der Wirtschaft Freiräume in konjunkturell schwierigen Zeiten zu verschaffen. Das sorgt für Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherheit. Die Branchenzuschläge helfen, den Missbrauch der Zeitarbeit als Mittel zur Kostenreduktion zu verhindern. Auch aufseiten der Wirtschaft herrscht das Verständnis vor, dass identische Arbeiten prinzipiell gleich bezahlt werden sollten. Das gilt



„Die praktische Umsetzung war tatsächlich eine

große Herausforderung, die ohne eine leistungsstarke IT nicht zu meistern gewesen wäre.“

Dr. Dieter Traub, Geschäftsführer, Orizon GmbH

insbesondere für den gut qualifizierten Bereich. Für diese Bewerber wiederum wird Zeitarbeit durch die Zuschläge also deutlich attraktiver und entwickelt sich zu einer echten Alternative zu regulären Anstellungsverhältnissen.

Das bedeutet einen großen Erfolg, um Zeitarbeit aus der teilweise unverdienten Schmutzdecke herauszuholen. Anders sieht es bei Geringqualifizierten aus. Für Menschen mit inadäquater Berufsausbildung wird es durch die Verteuerung der Zeitarbeit schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die praktische Umsetzung war tatsächlich eine große Herausforderung, die ohne engste Abstimmungen mit jedem einzelnen Kundenbetrieb und ohne eine leistungsstarke IT nicht zu meistern gewesen wäre. Letztendlich ist es uns gelungen, das IT-System anhand von Checklisten so zu programmieren, dass es für jeden Kundenbetrieb und jeden

Mitarbeiter den Zuschlag im Zeitverlauf automatisiert berechnet und entsprechende Kalkulationen, Einsatzpapiere und Lohnabrechnungen erstellt. Zusätzlich haben wir alle Personalberater durch umfassende Schulungen zum Thema fit gemacht.“

Manpower: Auswirkungen ab August

Vera Calasan, Manpower Group Deutschland, erklärt, dass ihr Unternehmen die Auswirkungen der neuen Branchentarife noch nicht in vollem Umfang zu spüren bekommen hat: „Ab neun Monaten im Kundeneinsatz erhalten Mitarbeiter den Höchstzuschlag von 50 Prozent – das wird ab August der Fall sein. Die Zulagen für die ersten Stufen haben sich bei uns kaum ausgewirkt, denn ein Großteil unserer Mitarbeiter hat schon vorher übertarifliche Zulagen erhalten.“

Aus Angst vor Kostensteigerungen haben einige Kunden Aufträge zurück-



„Die Zulagen für die ersten Stufen haben sich bei uns

kaum ausgewirkt, denn viele Mitarbeiter haben schon vorher übertarifliche Zulagen erhalten.“

Vera Calasan, Country Manager, Manpower Group Deutschland



Die Startschwierigkeiten sind behoben, die Prozesse sind mittlerweile eingespielt.

gefahren. Doch wir haben auch viele Kunden erlebt, die die stufenweise Angleichung der Löhne befürworten – vor allem deshalb, weil sich dadurch in der Belegschaft die Akzeptanz von flexibler Arbeit erhöht. Diese Kunden haben ihre Aufträge teilweise sogar aufgestockt.

Der administrative Aufwand, vor allem bei der Gehaltsabrechnung und der Abrechnung unserer Dienstleistung gegenüber Kunden, hat sich deutlich erhöht. Inzwischen sind die Prozesse aber eingespielt und Startschwierigkeiten behoben.

Die Branchentarife haben das Image der Arbeitnehmerüberlassung verbessert, denn durch sie wurde in der Öffentlichkeit endlich bekannt, dass auch projektbasierte Arbeit fair entlohnt wird. Das Interesse bei Arbeitnehmern ist gestiegen, insbesondere in der wichtigen

Zielgruppe der Fach- und Führungskräfte. Außerdem zeigt sich jetzt, dass Unternehmen Arbeitnehmerüberlassung nicht in erster Linie aus Kostengründen nutzen, sondern aufgrund der Flexibilität, die ihnen Wettbewerbsfähigkeit im globalen Markt sichert. Ein Nachteil ist, dass es insbesondere für international agierende Unternehmen attraktiver wird, Aufträge in Länder zu verlagern, in denen es keine Zuschläge für die Einsatzdauer gibt.“

Time Partner: Besser planbar

Sven Kilian, CEO der Time Partner Group, begrüßt nach wie vor die Einführung der Branchentarifzuschläge: „Wir setzen sie konsequent um, denn damit konnte eine politische Fremdsteuerung abgewendet und die Bedeutung der Ta-

rifvertragsparteien hervorgehoben werden. Die Branchentarifzuschläge geben allen Beteiligten aufgrund ihrer festgelegten Laufzeit eine hohe Planungssicherheit.

Durch diese neue Form der Tarifgestaltung können wir unseren Mitarbeitern eine noch attraktivere Entlohnung anbieten. Dies unterstützt unseren Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Es gibt uns auch die Möglichkeit, noch mehr Bewerber für den deutschen Zeitarbeitsmarkt anzusprechen. Gleichzeitig bedeutet die Einführung der Branchenzuschläge aber auch einen deutlich



„Die erhöhten administrativen Aufwände und Kosten

stellen einen Nachteil der Branchenzuschläge dar – doch die Vorteile überwiegen.“

Sven Kilian, CEO, Time Partner Group

erhöhten administrativen Aufwand für uns, etwa durch die regelmäßige Überprüfung und Dokumentation der Branchenzugehörigkeit unserer Kunden, durch die Erfassung zusätzlicher Auftragsdaten und die umfassendere Entgeltabrechnung. Dies erhöht natürlich unsere Kosten.

Die Nachfrage unserer Kundenunternehmen hat sich durch die Branchentarifzuschläge leicht verändert. Wir haben bisher keinen Kunden dadurch verloren, beobachten jedoch, dass sich die Nachfrage im Bereich unqualifizierter Mitarbeiter leicht reduziert hat. Im Bereich hoch qualifizierter Zeitarbeitnehmer haben wir jedoch eine ungebremst steigende Nachfrage, die sicher aber auch

auf den Fachkräftemangel zurückzuführen ist. Natürlich stellen die erhöhten administrativen Aufwände und die damit verbundenen Kosten einen Nachteil der Branchenzuschläge dar – die Vorteile überwiegen meiner Meinung nach: Die Branche gewinnt an Attraktivität.“

Franz & Wach: Mehr Beratungsbedarf

Dr. Frank Eisenbeiß, Marketingleiter von Franz & Walch Personalservice, sieht sowohl positive als auch negative Auswirkungen: „Ein deutlich gestiegener Verwaltungsaufwand, ein gestiegener Schulungsbedarf für internes Personal sowie die Verteuerung der Dienstleistung gehören zu den weniger schönen Folgen. Die höhere Entlohnung sowie die gewonnene Wertschätzung der Zeitarbeit durch die Bewerber gehören dagegen zu den positiven Auswirkungen. Für Personaler und Einkäufer ist insbesondere die erhöhte Transparenz in der Preisgestaltung ein Gewinn, denn die Angebote verschiedener Anbieter sind nun besser vergleichbar.



„Für Personaler ist insbesondere die erhöhte Transparenz

in der Preisgestaltung ein Gewinn, denn die Angebote sind nun besser vergleichbar.“

Dr. Ralf Eisenbeiß, Marketingleiter,
Franz & Wach Personalservice

Deutlich zugenommen hat der Beratungsbedarf auf Kundenseite. Die Branchenzuordnung und die Modalitäten der schrittweisen Anpassung an Equal Pay haben vielerorts Fragen aufgeworfen. Bereits seit Mai 2012 sind unsere Berater unterwegs, um mit den Kunden die

spezifischen Auswirkungen zu erörtern. Auch auf der Mitarbeiterseite herrscht ein enormer Informationsbedarf. Ein Mitarbeiter, der durchgängig vier Monate lang bei einem Kunden eingesetzt ist, erhält in jedem Monat einen unterschiedlichen Grundlohn. Aufgrund der Komplexität dieser Thematik gibt es auch hier intensivere Gespräche und engeren Kontakt mit den eigenen Mitarbeitern.

Die Nachfrage ist trotz der Branchenzuschläge stabil geblieben. Während einige Kunden die Zeitarbeit im Umfang reduzieren, bauen sie andere aus. Die Personaldienstleistung bleibt auch weiterhin ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument und eine effiziente Rekrutierungsmaschine für unsere Kunden.“

DIS AG: Das Fachwissen honorieren

Peter Blersch, Vorstandsvorsitzender der DIS AG, sieht in der Einführung der Branchenzuschläge den Beginn einer neuen Ära für die Personaldienstleistungsbranche: „Die Tarifpartner haben mit den Vereinbarungen einen wichtigen Schritt vollzogen, den wir als Dienstleister für die Vermittlung und Überlassung von Fach- und Führungskräften ausdrücklich begrüßen. Denn klar ist: In unserer heutigen Zeit ist Fachwissen ein rares Gut. Unternehmen, die über das flexible Modell der Personaldienstleistung temporär auf das zusätzliche Know-how von externen Spezialisten zurückgreifen, sind daher gegenüber ihren Wettbewerbern klar im Vorteil. Dies

erkennen mehr und mehr Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Ausrichtungen. Der Vorteil, den die Unternehmen durch den Einsatz externer Spezialisten für sich generieren, sollte



„Mit den Branchenzuschlägen wurde ein geeigneter Weg gefunden, um den Einsatz externer Spezialisten entsprechend zu entlohnen.“

Peter Blersch, Vorstandsvorsitzender, DIS AG

entsprechend entlohnt werden. Mit den Branchenzuschlägen wurde ein geeigneter Weg gefunden, den auch die Unternehmen zum Großteil befürworten.

Die Vereinbarungen verdeutlichen darüber hinaus aber auch, dass das Modell des flexiblen Personalmanagements heutzutage aktueller ist denn je. Die Zeiten, in denen temporär genutztes Wissen dauerhaft an ein Unternehmen gebunden wird, neigen sich dem Ende entgegen. Nur wenn Know-how flexibel und projektbezogen in Unternehmen eingesetzt wird, kann es auf Dauer effizient im Sinne der gesamten Wirtschaft eingesetzt werden.“



HINWEIS

Für welche Branchen gelten tarifliche Zuschläge? Wie werden die entsprechenden Stundenverrechnungssätze erstellt? Und worauf sollten Einsatzbetriebe bei der Zusammenarbeit mit einem Personaldienstleister achten? Antworten auf diese Fragen gibt der Praxisratgeber „Equal Pay gemeinsam angehen“, der in Zusammenarbeit von Personalmagazin und Unique Personalservice entstanden ist und innerhalb der Personalmagazin-Ausgabe 12/2012 veröffentlicht wurde. (dfu)