

Mindestlohn

# Preiserhöhungen in der Zeitarbeit

*Am 19.6.2007 hat der Koalitionsausschuss von CDU und SPD beschlossen, dass Branchen mit einer Tarifbindung von mind. 50 Prozent die Aufnahme in das Entsendegesetz und damit für ihre Branche Mindestlöhne beantragen können – erstmalig zum 31.3.2008.*

Was so kompliziert und bürokratisch klingt, hat handfeste Auswirkungen – der Mindestlohn für die Zeitarbeit ist nur noch eine Formsache. Denn die Zeitarbeit ist nahezu durchgehend tarifvertraglich organisiert und mit BZA und IGZ sprechen sich zwei der drei großen Zeitarbeitsverbände bereits seit langem für Mindestlöhne aus. Beide haben ihre Tarifverträge mit dem DGB abgeschlossen und vertreten die Mehrheit der deutschen Zeitarbeitsfirmen. So hat der BZA-Präsident Volker Enkerts erst kürzlich in der Zeitung „Die Zeit“ die Notwendigkeit eines Branchenmindestlohns für die Zeitarbeit betont: „Das Problem wird immer dringlicher. Wir hatten schon vergangenes Jahr damit gerechnet, einen gesetzlichen Mindestlohn für unsere Branche zu bekommen.“

## Bedeutung für die Personalbereiche

Deutschen Personalmanagern insbesondere produzierender Unternehmen oder in der Dienstleistung drohen damit erhebliche Preiserhöhungen „durch die Hintertür“. Denn welches Unternehmen (oder deren Lieferanten) hierzulande bedient sich nicht der flexiblen Helferschar, die so praktisch zu bestellen und wieder abzubestellen ist?

Wird der Mindestlohn – wie vom DGB gefordert – 7,50 EUR/Stunde betragen, hätte dies erhebliche Auswirkungen auf die untersten Lohngruppen. Insbesondere im Tarifgebiet Ost käme es verglichen mit dem Status quo heute zu deutlichen Lohnerhöhungen (vgl. Abbildung). Auch Haustarif-

verträge mit niedrigeren Löhnen fänden dann ihr Ende.

In einer von der WELT im Mai 2007 veröffentlichten Studie wird deutlich, dass rund 2,3 Mio Arbeitsverhältnisse in Deutschland unter 7,50 EUR entlohnt werden – eine beträchtliche Anzahl. Die Studie prognostiziert Verluste von 3,4 Prozent aller deutschen Arbeitsplätze (West: 3,0 Prozent – Ost: 6,4 Prozent). Insbesondere für den Osten Deutschlands hätte die Einführung eines Mindestlohns also spürbare Folgen.

## Ein Drittel der Zeitarbeit betroffen

Die größte Gruppe unter allen Zeitarbeitskräften stellen mit ca. 200.000 (34 Prozent) die Helfer, deren Verdienst nach Auskunft des BZA durchweg unter 7,50 EUR liegt. Damit wäre zumindest ein gutes Drittel aller Zeitarbeitsverhältnisse unmittelbar vom gewerkschaftlich geforderten Mindestlohn betroffen. Was für einzelne Zeitarbeitnehmer/innen eine hoch willkommene Lohnerhöhung mit sich bringt, führt für die Personalbereiche der nachfragenden Unternehmen zu Preiserhöhungen bei der Beschaffung von Zeitarbeitskräften – ggf. auch in höheren Lohngruppen, die im Rahmen der Quersubventionierung das Helfergeschäft mittragen.

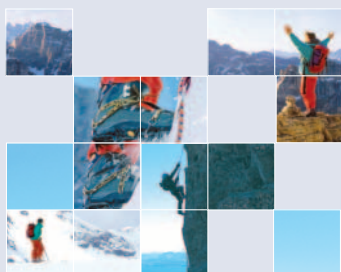
Durch diese Preiserhöhungen stellen sich für die Nachfrager folgende Alternativen:

### Weitergabe der Preiserhöhungen

Der einfachste Weg wäre, die erhöhte Kostenstruktur durch Preiserhöhungen an die eigenen Kunden weiterzugeben. Die Markt-

### Tariflöhne in der Zeitarbeit und Steigerungen bei einem Mindestlohn von 7,50 EUR

Tarifvertrag: Entgeltgruppe 1	BZA-DGB	IGZ-DGB	AMP-CGZP
West 2007	7,15 EUR (+ 5,0 %)	7,15 EUR (+ 5,0 %)	7,00 EUR (+ 7,1 %)
Ost 2007	6,22 EUR (+ 20,6 %)	6,22 EUR (+ 20,6 %)	5,77 EUR (+ 30,0 %)



## Mitarbeiter sind mehr als nur Stelleninhaber

- Talente frühzeitig erkennen, fördern, motivieren und managen
- Online-Potenzial-Analyse mit Harrison Assessments (SAP-Schnittstelle und DIN 33430 Prüfung)
- Im Wettbewerb die Besten gewinnen
- AGG-Sicherheit bei Bewerbungen und Beförderungen schaffen

## Abgleich mit stellenspezifischen Anforderungsprofilen

verhältnisse werden dies jedoch nicht überall zulassen.

**Einstellung eigener Beschäftigter**

Nicht direkt vom Mindestlohn betroffene Branchen könnten wieder vermehrt eigene Beschäftigte einstellen. Rein monetär betrachtet ist dies dort sinnvoll, wo die eigenen Tarife so niedrig liegen, dass die Kosten eigener Beschäftigter unter denen der (dann verteuerten) Zeitarbeit liegen. Allerdings ist der Einsatz von Zeitarbeitnehmer/inne/n darüber hinaus auch eine Frage der Flexibilität, die durch mehr eigene Beschäftigte abnimmt.

**Rationalisierung**

Wo möglich und sinnvoll wird es zu einer (weiteren) Rationalisierung kommen,

(Zeit-) Arbeitsplätze mit einer Produktivität < 7,50 EUR/h laufen Gefahr wegzufallen.

**Schwarzarbeit**

Ein Teil der Arbeitsverhältnisse – vor allem in kleinen Unternehmen – wird sich aus der Legalität heraus in die Schattenwirtschaft verlagern.

**Verlagerung in Niedriglohnländer**

Wenn viel Manpower in der Wertschöpfung steckt und diese nicht zwingend an einen bestimmten Ort gebunden ist (z.B. in der Verpackung, Konfektionierung) wird eine Abwanderung oder Outsourcing ins Ausland für viele Unternehmen an Attraktivität gewinnen. Wegen der geringen Entfernung und der niedrigen Löhne bieten sich hierfür

insbesondere Deutschlands östliche Nachbarländer an.

Insgesamt wird die Verteuerung der unteren Lohngruppen auch zu einer Vernichtung von Arbeitsplätzen im Helfersegment führen. Wo es deutschen Wertschöpfern nicht gelingt, die erhöhten Kosten abzufedern, die bisher niedrig entlohnten Tätigkeiten nicht weiter rationalisiert werden können und zusätzliche Mitarbeiter/innen auf der eigenen Payroll nicht sinnvoll erscheinen, bleibt als legaler Weg oft nur die (Teil-)Verlagerung in Niedriglohnländer, die vor diesem Hintergrund einen weiteren Auftrieb erleben dürfte.

Autor: Dr. Hanno Stöcker, Geschäftsführer der ASTARE GmbH, Hamburg, [www.astare.de](http://www.astare.de)

Interim Management	Zeitarbeit	Unternehmensberatung	Personalberatung
Hauptanwendungsgebiet			
Befristeter Personalbedarf für Managementaufgaben mit starken Implementierungsanteilen	Befristeter Personalbedarf für ausführende Aufgaben insbesondere auf einfachem und mittlerem Qualifikationsniveau	Befristeter Personalbedarf für analytische und konzeptionelle Aufgaben ohne dominante Implementierungsanteile	(Unbefristeter) Personalbedarf für Fach- und Führungskräfte, Suche von Fach- und Führungskräften zur Festanstellung
Häufigste Vertragsform zwischen			
a) Dienstleister und nachfragendem Unternehmen			
Dienstvertrag (o. Werkvertrag)	Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	Dienstvertrag (o. Werkvertrag)	Dienstvertrag (o. Werkvertrag)
b) Dienstleister und Arbeitskraft			
Dienstvertrag (o. Werkvertrag)	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag	i. d. R. keine vertragliche Beziehung
c) Arbeitskraft und nachfragendem Unternehmen			
Dienstvertrag (o. Werkvertrag)	i. d. R. keine vertragliche Beziehung	i. d. R. keine vertragliche Beziehung	Arbeitsvertrag
Vertragliches Weisungsrecht des nachfragenden Unternehmens gegenüber der Arbeitskraft?			
nein	ja	nein	ja
Budget- oder Weisungsrecht der Arbeitskraft innerhalb der Hierarchie des nachfragenden Unternehmens?			
i. d. R. ja	i. d. R. nein	i. d. R. nein	i. d. R. ja, je nach zu besetzender Stelle
Häufigste Form der Honorarvereinbarung			
Tagessatz	Stunden- oder Tagessatz	Tagessatz	Festhonorar als Anteil vom Bruttojahreseinkommen der zu besetzenden Stelle (z. T. in Raten)

Tab. 1: Zusammenstellung einiger Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem Interim Management und benachbarten Personaldienstleistungen

**Interim Management und benachbarte Disziplinen**

In ihrem Exkurs: „Interim Management und benachbarte Disziplinen“ stellen Frau Prof. Dr. Dorothea Alewell und Kathrin Bähring u.a. diese Abbildung vor und schreiben im Fazit:

„Zu beachten ist, dass die vier betrachteten Märkte immer stärker konvergieren bzw. die klaren Grenzen zwischen ihnen verschwimmen: Einerseits gibt es Zeitarbeit im hochqualifizierten Bereich, die kaum bzw. schwierig vom Interim Management abzugrenzen ist. Andererseits gibt es sowohl Interim Manager als auch Zeitarbeitskräfte, die lediglich für konzeptionelle Aufgaben eingesetzt werden und somit eher beratend denn umsetzend tätig sind. Zudem gibt es auch auf Seiten der Unternehmensberatungen so genannte ‚Implementation Consultants‘, die neben der konzeptionellen Arbeit auch für die Umsetzung verantwortlich und kaum von Interim Managern zu unterscheiden sind. Auch wird für den Bereich der Unternehmensberatung schon lange diskutiert, ob und in welcher Form neben den konzeptionellen Analysen auch schwerpunktmäßig die Implementierung der erarbeiteten Konzepte zum regelmäßigen Dienstleistungsangebot gehören soll(te). Ferner gibt es auch eine ganze Reihe von selbstständigen Ein-Personen-Unternehmensberatungen, die ihren Marktauftritt ganz ähnlich wie die Interim Manager gestalten. Schließlich bieten die Personalberatungen teilweise bis zur Besetzung einer vakanten Stelle auch Interim Management mit an. Die Interim Management-Agenturen ihrerseits vereinbaren in den Verträgen teilweise Vermittlungsgebühren, die von den Einsatzunternehmen zu zahlen sind, wenn Interim Manager im Anschluss an ihren Interimseinsatz per Arbeitsvertrag längerfristig beschäftigt werden sollen. Damit übernehmen sie faktisch Personalberatungsaufgaben.“

Mit freundlicher Genehmigung entnommen aus dem Buch: Holger Groß/Robert Bohnert (Hrsg.), Interim Management, Verlag Franz Vahlen, 2007, XXIII, 351 Seiten, gebunden, EUR 60,-, ISBN: 978-3-8006-3312-8