

## Informationsblatt

### Wir bezahlen unseren Mitarbeitern ein faires Gehalt – und verlieren unsere Kunden!?

#### Begriffsklärung

Unter „equal payment“ versteht die Branche den Ansatz der gleichwertigen Bezahlung eines Zeitarbeitnehmers, in einer Höhe, wie auch der vergleichbar eingesetzte Stamm-Mitarbeiter im Kundenbetrieb entlohnt wird.

Ein Problem hierbei ist, dass eine wertgleiche Entlohnung oft nur schwer zu erreichen ist, wenn etwa unterschiedliche Urlaubsansprüche, Gewinnbeteiligungen oder andere geldwerte Gehaltsbestandteile mit einzubeziehen sind.<sup>3</sup>

#### Gesetzliche Regelung

Im Grundsatz sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine absolute Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern nach „equal payment“ und „equal treatment“ vor:

§ 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2 AÜG sowie § 9 Nr. 2 AÜG normieren den sog. Gleichstellungsgrundsatz. Danach muss das Zeitarbeitsunternehmen dem Arbeitnehmer für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Kunden geltenden wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen gewähren. Diese Verpflichtung wird auch als Anspruch auf „Equal-Pay“ oder „Equal-Treatment“ bezeichnet. Der Begriff Equal-Pay hat sich in der Praxis durchgesetzt, Equal-Treatment ist weiter gefasst. Denn der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nicht nur das Gehalt des Kundenbetriebs, sondern sämtliche der dortigen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Kann der Arbeitnehmer nicht überlassen werden, so darf ihm das Zeitarbeitsunternehmen für diese Zeiten eine geringere Vergütung zahlen.<sup>4</sup>

#### Abweichen durch Tarifverträge

Von der Verpflichtung zur Gleichstellung ist das Zeitarbeitsunternehmen befreit, wenn es einen Tarifvertrag mit abweichenden Regelungen anwendet oder einen zuvor arbeitslosen Arbeitnehmer für höchstens sechs Wochen niedriger vergütet (§ 9 Nr. 2 AÜG a.E.). Vereinbarungen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Arbeitnehmer, die für die Zeit der Überlassung weder die im Betrieb des Kunden geltenden Bedingungen vorsehen, noch die Regelungen eines Tarifvertrags zur Anwendung bringen, sind gem. § 9 Nr. 2 AÜG unwirksam und führen zu einer Versagung der Verleiherlaubnis (§ 3 Abs. 1 AÜG).<sup>5</sup>

#### Umsetzung in der Praxis

Die Zeitarbeits-Tariflöhne sind deutlich niedriger als die Löhne, die einzelne DGB-Gewerkschaften mit dem jeweiligen Arbeitgeberverband ausgehandelt haben; der Equal-Pay-Grundsatz wird in der Praxis also nicht angewandt. Je nach Branche schwankt dieses Lohngefälle deutlich, am stärksten ist es in der Metallbranche: Ein an einen Metallbetrieb

<sup>3</sup> Vgl. <http://www.ig-zeitarbeit.de/glossary/term/241> (Zugriff:25.02.2013)

<sup>4</sup> Vgl. <http://www.zeitarbeit-und-recht.de/tce/frame/main/674.htm> (Zugriff:25.02.2013)

<sup>5</sup> Vgl. <http://www.zeitarbeit-und-recht.de/tce/frame/main/674.htm> (Zugriff:25.02.2013)

ausgeliehener Zeitarbeitnehmer erhält bis zu 48 % weniger Gehalt als ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Kundenunternehmens, wie eine jüngst von der Bertelsmann-Stiftung veröffentlichte Studie zeigt.

Allerdings berücksichtigte die Studie nicht alle entgeltrelevanten Faktoren wie Berufserfahrung, vorangegangene Phasen der Arbeitslosigkeit und Wochenarbeitszeit. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB ermittelte in einer Untersuchung einen Entgeltunterschied von 22 Prozent. Mit zunehmender Qualifikation nimmt die Entgeltdifferenz in der Regel ab.

Es gibt sogar Bereiche, in denen Zeitarbeitnehmer mehr Geld verdienen als Arbeitnehmer des Kundenunternehmens, zum Beispiel bei hoch spezialisierten Ingenieuren.<sup>6</sup>

### amazon.de intensiviert Diskussionen

Die aktuellen Berichte über die Umsetzung der Arbeitnehmerüberlassung bei amazon.de und Trenkwalder zeigen, dass Equal Pay ein wesentlicher Faktor in der Außendarstellung eines Unternehmens sein kann.

Betriebswirtschaftlich ist die Umsetzung in den Unternehmen schwierig. Die Konkurrenz unter den Personaldienstleistern ist groß, Preisdumping ist regelmäßig zu beobachten. Da ist für Equal Pay wenig Platz.

Das sich Equal Pay langfristig auszahlen könnte, erkennen noch nicht viele Unternehmen. Nicht nur als Werbeinstrument –um neue Kunden zu gewinnen- sondern auch als Qualitätsmerkmal. Personaltheorien bestätigen, dass zufriedene Mitarbeiter bessere Leistungen erbringen. Kann ein schlecht bezahlter Mitarbeiter zufrieden sein?

Außerdem ist davon auszugehen, dass sich bei einer angepassten Entlohnung eventuell auch qualitativ bessere Arbeitnehmer der Zeitarbeit zur Verfügung stellen (siehe Ingenieure). Der Ruf „Arbeitnehmer zweiter Klasse“ zu sein, könnte auch entkräftet werden.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist seit Jahren ein fester und wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Wird er nur vorübergehend genutzt, um flexibel auf Veränderungen zu reagieren, könnten die Kunden mit Sicherheit auch höhere Löhne zahlen.

Wird der Zeitarbeiter aber als langfristige flexible Arbeitskraft eingesetzt, kann natürlich auch kein Platz für Equal Pay sein, betriebswirtschaftlich würde sich das nicht rechnen.

Personaldienstleistungen und Kundenunternehmen müssen sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst sein.

---

<sup>6</sup> Vgl. Bertelsmann-Stiftung: Herausforderung Zeitarbeit. S. 29. (Zugriff:25.02.2013) und Dr. Florian Lehmer / Kerstin Ziegler: Lohndifferential Zeitarbeit vom 14. April 2011. S.2. (Zugriff: 25.02.2013)

## Rollenkarte

### Situation:

Der Geschäftsführer der time4work GmbH –Paul Sievers– lässt nach dem aktuellen Arbeitnehmerüberlassungsskandal bei amazon.de die Strukturen und Vertragsverhältnisse seines Unternehmens überprüfen und stellt fest, dass bis auf wenige Ausnahmen in seinem Unternehmen die Grundsätze des Equal Pay und Equal Treatment eingehalten werden.

In drei Ausnahmefällen ist allerdings der Grundsatz der „gleichen Bezahlung“ noch nicht umgesetzt. Die betroffenen Mitarbeiter (Facharbeiter) erhalten zwar durch Tarifverträge ein angemessenes Gehalt, aber nicht ganz so viel wie das Stammpersonal der Kundenunternehmen.

Paul Sievers möchte die Gehälter seiner externen Mitarbeiter angleichen. Die Folge der höheren Gehälter ist eine Erhöhung des Stundensatz und damit eine Preiserhöhung für den Kunden.

Paul Sievers ist telefonisch mit dem Geschäftsführer eines Kunden verabredet und möchte ihn in diesem Gespräch vom Prinzip des Equal Pay überzeugen und ihm die Preiserhöhung mitteilen.

### Ihre Rolle: **Till Niemann – Geschäftsführer der Kölner Metallwerke OHG**

Sie sind mit den bisherigen Preisen für die Arbeitnehmerüberlassung einverstanden, ein höherer Preis würde Ihnen allerdings Probleme am Markt bereiten. Die Arbeitnehmerüberlassung ist für Ihr mittelständisches Unternehmen extrem wichtig, um Auftragsspitzen bedienen zu können. Die externen Mitarbeiter sind in der Regel länger als drei Monate bei Ihnen beschäftigt.

Regelmäßig werden einige Mitarbeiter übernommen. Sie zahlen dafür eine Provision an die time4work GmbH

Sie sind sehr kommunikativ und treten souverän und zielstrebig auf. Sie sind fachlich sehr kompetent und nutzen plausible Argumente. Ihr Ziel ist es, Preiserhöhungen zu vermeiden. Sie würden eventuell auch einen (tragbaren) Kompromiss eingehen.

### Arbeitsaufträge:

1. Erarbeiten Sie Argumente aus der Perspektive des Herrn Niemann, die gegen Equal Pay in der Arbeitnehmerüberlassung sprechen. (15 Minuten)
2. Bereiten Sie sich auf das Gespräch zwischen Personaldienstleister und Kunde vor. Simulieren Sie das Rollenspiel in Ihrer Gruppe. Die Beobachter in Ihrer Gruppe können anschließend Feedback geben. (15 Minuten)
3. Das Rollenspiel wird im Plenum simuliert. Notieren Sie Ihre Beobachtungen auf dem Beobachtungsbogen, um das Rollenspiel zu reflektieren. (ca. 10 Minuten)

## Rollenkarte

### Situation:

Der Geschäftsführer der time4work GmbH –Paul Sievers– lässt nach dem aktuellen Arbeitnehmerüberlassungsskandal bei amazon.de die Strukturen und Vertragsverhältnisse seines Unternehmens überprüfen und stellt fest, dass bis auf wenige Ausnahmen in seinem Unternehmen die Grundsätze des Equal Pay und Equal Treatment eingehalten werden.

In drei Ausnahmefällen ist allerdings der Grundsatz der „gleichen Bezahlung“ noch nicht umgesetzt. Die betroffenen Mitarbeiter (Facharbeiter) erhalten zwar durch Tarifverträge ein angemessenes Gehalt, aber nicht ganz so viel wie das Stammpersonal der Kundenunternehmen.

Paul Sievers möchte die Gehälter seiner externen Mitarbeiter angleichen. Die Folge der höheren Gehälter ist eine Erhöhung des Stundensatz und damit eine Preiserhöhung für den Kunden.

Paul Sievers ist telefonisch mit dem Geschäftsführer eines Kunden verabredet und möchte ihn in diesem Gespräch vom Prinzip des Equal Pay überzeugen und ihm die Preiserhöhung mitteilen.

### Ihre Rolle: **Paul Sievers –Geschäftsführer der time4work**

Sie möchten Ihren Kunden vom Prinzip des Equal Pay überzeugen. Sie wissen, dass Equal Pay zu einem höheren Stundensatz führt, den Sie zum Teil an die Kunden weitergeben müssten. Sie kennen aber auch die Vorteile, die sich aus einer „angeglichenen Bezahlung“ erreichen lassen.

Ihnen ist die Umsetzung von Equal Pay sehr wichtig, Sie vernachlässigen aber auch nicht die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten. Sollten Sie den Kunden verlieren, wären viele Zeitarbeiter ohne Job. Langfristig müssten Sie diese externen Mitarbeiter freisetzen.

Sie sind sehr kommunikativ und treten souverän und zielstrebig auf. Sie sind fachlich sehr kompetent und nutzen plausible Argumente. Ihr Ziel ist es, möglichst sofort eine Angleichung der Gehälter zu realisieren.

Sie würden eventuell auch einen (tragbaren) Kompromiss eingehen.

### Arbeitsaufträge:

1. Erarbeiten Sie Argumente aus der Perspektive des Herrn Sievers, die für Equal Pay in der Arbeitnehmerüberlassung sprechen. (15 Minuten)

2. Bereiten Sie sich auf das Gespräch zwischen Personaldienstleister und Kunde vor. Simulieren Sie das Rollenspiel in Ihrer Gruppe. Die Beobachter in Ihrer Gruppe können anschließend Feedback geben. (15 Minuten)

3. Das Rollenspiel wird im Plenum simuliert. Nutzen Sie den Beobachtungsbogen, um das Rollenspiel zu reflektieren. (ca. 10 Minuten)

## Beobachtungsbogen des Rollenspiels

**Folgende fachliche Argumente haben die Beteiligten berücksichtigt:**

| Personaldienstleister ( Paul Sievers) | Kunde (Till Niemann) |
|---------------------------------------|----------------------|
|                                       |                      |

**Das haben die Beteiligten gut gemacht:**

| Personaldienstleister ( Paul Sievers) | Kunde (Till Niemann) |
|---------------------------------------|----------------------|
|                                       |                      |

**Das hätten die Beteiligten anders machen können:**

| Personaldienstleister ( Paul Sievers) | Kunde (Till Niemann) |
|---------------------------------------|----------------------|
|                                       |                      |

## Argumente

### Mögliche Argumente der Beteiligten

| Personaldienstleister ( Paul Sievers)   | Kunde (Till Niemann)   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>positives Image</b></li><li>▪ <b>qualifizierte Mitarbeiter</b></li><li>▪ <b>motivierte Mitarbeiter</b></li><li>▪ <b>höhere Produktivität</b></li><li>▪ <b>Werbeeffekte</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>betriebswirtschaftliche Gründe</b></li><li>▪ <b>weniger Bedarf an Zeitarbeitern</b></li><li>▪ <b>Mitarbeiter-Gehälter variieren je nach Einsatzort</b></li><li>▪ <b>Werbe- bzw. Imageeffekte sind nicht garantiert/messbar und setzen eventuell erst später ein</b></li><li>▪ <b>Zeitarbeit wird nur genutzt, um Auftragsspitzen zu bedienen, kein langfristiger Einsatz von Zeitarbeiter (sonst Übernahme)</b></li></ul> |