

Informationen zu den Branchenzuschlägen für Kundenunternehmen in der Metall- und Elektroindustrie

I. Ab welchem Zeitpunkt gilt der Branchenzuschlagstarifvertrag in der M- und E-Industrie?

Seit dem 1. November 2012 gelten in der Metall- und Elektroindustrie neue Tarifregelungen für Arbeitnehmer der Zeitarbeit.

II. Gibt es Fälle, in denen Zeitarbeitskräfte nicht den tariflichen Branchenzuschlag bekommen, obwohl es für die M- und E-Industrie einen Branchentarifvertrag gibt?

Zum einen ist es möglich, dass das Zeitarbeitsunternehmen, bei dem der Zeitarbeitnehmer beschäftigt ist, einen Haustarifvertrag mit der IG Metall oder der DGB Tarifgemeinschaft abgeschlossen hat. Dann ist eine Abweichung vom Branchenzuschlagstarifvertrag in der M- und E-Industrie möglich.

Zum anderen ist es denkbar, dass Sie als Arbeitgeber eines M+E-Betriebes einen Zeitarbeitnehmer an einen anderen Kundenbetrieb überlassen. Die Arbeitgeberverbände der M+E-Industrie haben hierzu bereits im Jahr 2003 mit der IG Metall eigens einen „Zusatztarifvertrag zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)“ abgeschlossen. Dieser sieht vor, dass Beschäftigte von tarifgebundenen Unternehmen der M+E-Industrie an andere Betriebe unter Anwendung der M+E-Tarifverträge überlassen werden können. Die M+E-Tarifverträge können also etwas anderes regeln.

III. Wann erhalten Arbeitnehmer der Zeitarbeit einen Branchenzuschlag in der Metall- und Elektroindustrie, und wie wird er berechnet?

Zeitarbeitskräfte erhalten den Branchenzuschlag bei Vorliegen der Voraussetzungen Ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der M- und E-Industrie. **Die Fälligkeit und die Höhe des Zuschlags (Staffelung) richten sich nach der Dauer des ununterbrochenen Einsatzes in ein und demselben Kundenbetrieb.**

Berechnungsgrundlage sind die tariflichen Stundensätze des BZA-Entgelttarifvertrages ohne Zulagen.

Die ersten sechs Wochen eines Einsatzes in einem M-und-E-Kundenbetrieb sind zuschlagsfrei. Für den Zeitraum danach gelten folgende Stufen:

Einsatzdauer im selben Kundenbetrieb	Branchenzuschlag auf den Zeitarbeits-Tariflohn
Nach sechs Wochen	15 Prozent
Nach drei Monaten	20 Prozent
Nach fünf Monaten	30 Prozent
Nach sieben Monaten	45 Prozent
Nach neun Monaten	50 Prozent
Nach neun Monaten	50 Prozent

IV. Ab wann werden Einsatzzeiten der Arbeitnehmer in der Zeitarbeit in Ihrem Kundenbetrieb berücksichtigt? Wann erhalten Zeitarbeitskräfte einen Branchenzuschlag ausnahmsweise schon ab dem 1. November 2012?

Der Branchentarifvertrag für die M+E-Industrie ist am 1. November 2012 in Kraft getreten. Grundsätzlich ist eine Rückwirkung ausgeschlossen. **Das heißt, dass die Einsatzzeiten für die Berechnung des Branchenzuschlags erst ab Inkrafttreten Berücksichtigung finden.**

Hiervon gibt es jedoch eine Ausnahme für Zeitarbeitskräfte, die am 1. November 2012 bereits sechs Wochen oder länger im ununterbrochenen Einsatz in Ihrem Kundenbetrieb der M- und E-Industrie

sind. Für diese gilt die erste Stufe in Höhe von 15 % schon **ab dem 1. November 2012**. Die **zweite Zuschlagsstufe** in Höhe von 20 % soll für diese Arbeitnehmer am **15. Dezember 2012** gelten. Die **dritte Stufe** fällt zum **15. Februar 2013** an. Die weiteren Stufen folgen entsprechend der Staffelung der Zuschlagsstufen zum 15. April und 15. Juni 2013. Diese Ausnahme gilt allerdings nur für Zeitarbeitskräfte, die **spätestens zum Stichtag 20. September 2012** ihren ununterbrochenen, mindestens sechswöchigen Einsatz in Ihrem Kundenbetrieb begonnen haben.

V. Welche Folgen haben Unterbrechungen der Einsätze?

Einsatzunterbrechungen sind bei der Ermittlung der Einsatzdauer und somit für die Staffelung der Zuschlagsstufen relevant. Drei Fälle sind zu unterscheiden: **a)** Wird der Einsatz des Zeitarbeitnehmers in Ihrem Betrieb drei Monate oder länger unterbrochen, beginnt die Einsatzdauer bei einem späteren Einsatz in demselben Kundenbetrieb wieder von vorne zu laufen. Die Uhr wird praktisch „auf Null“ zurückgestellt mit der Folge, dass die erste Stufe des Branchenzuschlags erst wieder erarbeitet werden muss.

b) Anders verhält es sich bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten. Hier erhalten die Zeitarbeitskräfte bei ihrem erneuten Einsatz im selben Kundenbetrieb die Branchenzuschläge in Höhe des bereits beim vorherigen Einsatz erworbenen Anspruchs. Bildlich gesprochen, läuft der Zeitstrahl für ihre Einsatzdauer also von dem Punkt an weiter, bei dem er zuvor bei der Unterbrechung eingefroren wurde.

c) Eine Sonderregelung gilt bei Feiertagen, Urlaub und Krankheit bis zu sechs Wochen **während eines laufenden Einsatzes**: Hier wächst die Einsatzdauer weiter an, solange der Einsatz nicht beispielsweise infolge einer Abmeldung durch Sie als Kunden unterbrochen wird.

VI. Wie lange erhalten Zeitarbeitskräfte den Branchenzuschlag?

Der Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht nur für den Einsatz in ein und demselben Kundenbetrieb der M- und E-Industrie. Er endet mit dem Ende des jeweiligen Einsatzes, z.B. bei Abmeldung durch Ihren Betrieb.

VII. Können Arbeitnehmer in der Zeitarbeit durch die Branchenzuschläge mehr verdienen als Stammbeschäftigte Ihres Kundenbetriebs? Haben die Zuschlagsstufen immer diese Höhe?

Die Branchenzuschläge können zur Folge haben, dass der Zeitarbeitnehmer auch mehr verdient als ein Stammbeschäftigter in Ihrem Kundenbetrieb.

Eine Ausnahme hiervon besteht dann, wenn Sie als Kunde die sogenannte Deckelung geltend machen. Die Deckelungsregelung soll es im Einzelfall ermöglichen, die Höhe des Branchenzuschlags zu beschränken, so dass der Zeitarbeitnehmer durch die Zahlung des Branchenzuschlags nicht mehr verdient als ein vergleichbarer Arbeitnehmer Ihres Kundenbetriebs. Voraussetzung ist, dass Sie dem Zeitarbeitsunternehmen das regelmäßig an einen vergleichbaren Stammarbeitnehmer gezahlte Stundenentgelt mitteilen. **Die Folge der Deckelung ist, dass das Stundenentgelt eines Zeitarbeitnehmers zuzüglich Branchenzuschlag 90% des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers Ihres Betriebs nicht übersteigen kann.**

Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen die Deckelung dazu führt, dass der Zeitarbeitnehmer gar keinen Branchenzuschlag erhält. Dies kann z. B. dann der Fall sein, wenn der sich nach Ermittlung der Deckelungsgrenze ergebende Betrag geringer ist als das Tarifentgelt des Zeitarbeitnehmers. Unter die Lohnuntergrenze der Zeitarbeit, derzeit 8,19 Euro im Westen und 7,50 Euro im Osten (einschließlich Berlin) können die Entgeltansprüche der Zeitarbeitnehmer aber nicht fallen, selbst wenn in Ihrem Kundenbetrieb für eine vergleichbare Tätigkeit geringere Stundenentgelte gezahlt werden sollten.

VIII. Wann muss ein Kundenbetrieb der M+E-Industrie nach dem TV LeiZ den in seinem Betrieb eingesetzten Zeitarbeitskräften ein Übernahmeangebot unterbreiten?

In der Metall- und Elektroindustrie bestehen eigene besondere tarifliche Regelungen für den Einsatz von Zeitarbeitskräften, die im sogenannten TV LeiZ (Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit) geregelt sind. Der TV LeiZ gilt nur für die tarifgebundenen Betriebe der M+E-Industrie.

Hiernach dürfen Zeitarbeitskräfte ohne weitere Einschränkung für 18 Monate im gleichen Betrieb der M- und E-Industrie eingesetzt werden. Danach müssen Sie – sofern Sie tarifgebunden sind - als Kundenunternehmen prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer unbefristet übernommen werden kann. Erst nach 24 Monaten müssen Sie dem Zeitarbeitnehmer ein Übernahmeangebot unterbreiten. Hiervon gibt es jedoch Ausnahmen. Diese gelten dann, wenn aus sachlichen Gründen eine längere Einsatzdauer in Ihrem Betrieb gerechtfertigt ist. Ein solcher sachlicher Grund kann beispielsweise bei Projektarbeit oder Vertretung von Stammbeschäftigten in Ihrem Betrieb bestehen.

Die Überlassungszeiten werden erst ab dem Inkrafttreten des TV LeiZ, also ab dem 20. Mai 2012 gewertet. Das bedeutet, dass Überlassungszeiten, die vor diesem Datum liegen, nicht in die Fristberechnung einfließen. Die Prüfpflicht, ob ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden kann, kann also frühestens das erste Mal am **19. November 2013** entstehen, während erst ab dem **19. Mai 2014** ein Angebot zur unbefristeten Übernahme zu unterbreiten wäre.

Des Weiteren können Sie als Kundenunternehmen von diesen Grundregeln - der Prüfpflicht nach 18 Monaten und der Angebotspflicht nach 24 Monaten - im Einvernehmen mit Ihrem Betriebsrat durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung abweichen. Besteht eine solche Betriebsvereinbarung, geht diese dem TV LeiZ vor und ersetzt diesen.

Sofern Sie bereits eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Zeitarbeit abgeschlossen haben, gelten diese weiter und haben Vorrang vor dem TV LeiZ.

IX. Welche Bedeutung haben sogenannte Besserstellungsvereinbarungen im Kundenbetrieb nach dem TV LeiZ?

Sofern in Ihrem Betrieb kundenbetriebliche Bestimmungen zur Begünstigung von Zeitarbeitskräften existieren, müssen Sie diese zur Information an das Zeitarbeitsunternehmen übergeben. Das Zeitarbeitsunternehmen hat den Arbeitnehmer ab Kenntnis über die Besserstellungsvereinbarungen zu informieren. Die Zeitarbeitskräfte erwerben dann gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen als ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf die Leistung aus der Besserstellungsvereinbarung.

X. Bewertung der neuen Tarifverträge über Branchenzuschläge und Ausblick

Die neuen Regelungen geben der Zeitarbeitsbranche stabile Rahmenbedingungen und Planungssicherheit für die Zukunft. Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) geht davon aus, dass die Attraktivität für die Arbeitnehmer in der Zeitarbeit weiter steigt – denn auch sie werden von der Tarifangleichung profitieren. Darüber hinaus verbessert sich durch die Branchenzuschläge das gesamte Image der Zeitarbeitsbranche, da die Tariflücke zu den Stammbeschäftigten geschlossen wird.

Insgesamt kann der Einsatz von Zeitarbeit durch die Neuregelungen kostenintensiver werden. Ob und in welchem Umfang, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt allerdings nicht abschätzen. Das Zeitarbeitsunternehmen, mit dem Sie zusammenarbeiten, wird Ihnen weitere Informationen zur Verfügung stellen.

Die hohe Flexibilität des Instruments Zeitarbeit bleibt selbstverständlich erhalten. Sie als Kunde der Zeitarbeit werden auch weiterhin schnell, flexibel und bedarfsgerecht auf qualifiziertes Personal

zurückgreifen können. Durch die tariflichen Einigungen wurden zudem stabile politische Rahmenbedingungen und Planungssicherheit für die Zukunft geschaffen.

Weitere Informationen rund um die Zeitarbeit finden Sie auch auf den Internetseiten des BAP unter www.personaldienstleister.de.

Kontaktdaten:

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)

Universitätsstr. 2-3a

10117 Berlin

Telefon: +49 30 20 60 98-0

Telefax: +49 30 20 60 98-70

E-Mail: info@personaldienstleister.de

Internet: www.personaldienstleister.de