



KIS 003

Stichtag 01.11.2012: Neue Zeitarbeitsvergütung in der Metall- und Elektro-Industrie

*Mit der freiwilligen
tariflichen Einigung
konnte ein gesetz-
geberisches
Eingreifen erfolg-
reich abgewandt
werden.*

Eigene Regelung statt gesetzlicher Vorgaben

Die Vergütung von Mitarbeitern* der Zeitarbeit, die in Unternehmen aus dem Bereich der Metall- und Elektro-Industrie eingesetzt werden, wird sich zum 01. November 2012 verändern: Gemeinsam mit der IG Metall haben die Arbeitgeberverbände für die Zeitarbeit den ersten Tarifvertrag vereinbart, der für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in der Metall- und Elektro-Industrie gestaffelte Branchenzuschläge vorsieht.

Ziel der Verhandlungspartner war es, einerseits bestehende Tariffdifferenzen gemäß den Vordeurungen der Bundesregierung und der Gewerkschaften auszugleichen, andererseits aber auch die Belastbarkeitsgrenzen der Zeitarbeitsdienstleister und ihrer Kunden im Blickfeld zu behalten. Die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit machen sich daher dafür stark, dass Zeitarbeit und Personal-Leasing für Unternehmen auch in Zukunft erschwinglich bleiben und ihnen somit ein flexibles Agieren auf den Märkten und die Chance auf ein positives Wirtschaftswachstum ermöglichen. Sind diese Möglichkeiten nicht mehr gegeben, wird das nicht zuletzt auch negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt generell nach sich ziehen.

Mit der freiwilligen tariflichen Einigung machte man aus der Not eine Tugend. Nur so konnte ein drohendes gesetzgeberisches Eingreifen der Politik – und somit eine hierüber noch hinaus gehende Verteuerung von Zeitarbeitsleistungen – abgewandt werden.

Weitere Tarifvertragsänderungen werden folgen

Die Vereinbarung in der aktuell vorliegenden Form wird nur für den Bereich der Metall- und Elektro-Industrie gelten. Weitere branchenspezifische Lösungen stehen jedoch bevor bzw. wurden für den Bereich der chemischen Industrie sowie der Kautschuk und Kunststoff verarbeiteten Industrie bereits getroffen.

Ziel ist auch hier, evtl. bestehende Tariffücken zwischen der Zeitarbeit und der jeweiligen Einsatzbranche zu schließen. Für Branchen, Unternehmen oder einzelne Einsätze, in denen solche Tariffücken nicht gegeben sind bzw. bei denen der Zeitarbeitstariflohn ohnehin oberhalb der Tarifsituation in der Einsatzbranche liegt, ist dementsprechend auch keine tarifliche Branchenzuschlagslösung erforderlich.

Die Staffelung der Branchenzuschläge in der Metall- und Elektro-Industrie

Durch die aktuelle Tarifvertragsänderung soll nun die Tariffücke zwischen der Zeitarbeit und der Metall- und Elektro-Industrie binnen 9 Monaten in 5 Schritten geschlossen werden.

Konkret wurden folgende Stufen vereinbart:

- nach 6 Wochen Einsatzdauer: 15 % Zuschlag auf den IGZ-DGB-Tariflohn
- nach 3 Monaten Einsatzdauer: 20 % Zuschlag auf den IGZ-DGB-Tariflohn
- nach 5 Monaten Einsatzdauer: 30 % Zuschlag auf den IGZ-DGB-Tariflohn

(*) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text ausschließlich die männliche Form. Selbstverständlich richtet sich unser Informations-Service (BIS und KIS) aber ebenso an unsere weiblichen Leserinnen!

Neue Zeitarbeitsvergütung in der Metall- und Elektro-Industrie



Zentralverwaltung:

Aktiva Personal-Leasing GmbH

Elisenstraße 32

63739 Aschaffenburg

Telefon: 0 60 21/35 37- 0

Fax: 0 60 21/35 37- 23

E-Mail: ab@aktiva-personal.de

www.aktiva-personal.de

Überregionale Servicenummer:

0 18 05 - 66 50 00

(0,14 Euro/Minute über Festnetz,

über Mobilfunk Abweichungen

möglich; Stand 08/2009)

- nach 7 Monaten Einsatzdauer:
45 % Zuschlag auf den IGZ-DGB-Tariflohn
- nach 9 Monaten Einsatzdauer: 50 %
Zuschlag auf den IGZ-DGB-Tariflohn

Der Tarifvertrag inklusive der 5-stufigen Branchenzuschläge tritt zum 01. November 2012 in Kraft.

Überforderungsklausel: Zeitarbeit bleibt rentabel

Was auf den ersten Blick vielleicht befürchten lässt, Zeitarbeit sei für Unternehmen künftig nicht mehr wirtschaftlich, täuscht. Zum einen liegen die Tariflöhne der Zeitarbeit im Schnitt deutlich unter denen, der auftraggebenden Branchen. Desweiteren sind Zeitarbeitnehmer nach wie vor eine attraktive Lösung, wenn es darum geht, z. B. saisonale Auftragsspitzen oder vorübergehende Ausfallzeiten einzelner Mitarbeiter aufzufangen oder auch die Lohnnebenkosten und generelle Arbeitgeber-Risiken zu minimieren. Zudem ist auch im neuen Tarifvertrag sichergestellt, dass die Löhne für Zeitarbeitnehmer – auch bei Fälligkeit der Branchenzuschläge – stets unterhalb der branchenüblichen Löhne des auftraggebenden Unternehmens liegen.

Dafür sorgt die sogenannte »Überforderungsklausel«. Sie garantiert Auftraggebern, dass ein Zeitarbeitnehmer zu keinem Zeitpunkt mehr verdient als ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer im Betrieb: Sobald 90% des Lohns vergleichbarer Stammmitarbeiter erreicht sind, können Auftraggeber mit Bezug auf die Überforderungsklausel geltend machen, dass weitere Branchenzuschläge hinfällig werden – und zwar unabhängig von der Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers. Das gilt ausdrücklich auch für nicht tarifgebundene Einsatz-Unternehmen aus der Metall- und Elektro-Industrie.

Neuerungen auch beim zeitlichen Einsatz

Etwa zeitgleich mit Abschluss des neuen Tarifvertrages der Zeitarbeit hat die Metall- und

Elektro-Industrie in ihren Tarifverhandlungen ebenfalls eine Regelung zur Zeitarbeit beschlossen. Demnach darf ein Zeitarbeitnehmer ohne weitere Einschränkung für 18 Monate im gleichen Betrieb eingesetzt werden. Danach muss das Kundenunternehmen prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer unbefristet übernommen werden kann. Nach 24 Monaten muss ein Übernahmeangebot gemacht werden.

Auch hier gibt es Ausnahmen. Dann nämlich, wenn sachliche Gründe – wie zum Beispiel bei Projektarbeit oder Vertretungszeiten – eine längere Einsatzdauer beim Kundenunternehmen rechtfertigen. Ist dies nicht der Fall bzw. ist eine Übernahme aus anderen Gründen nicht möglich, kann von Aktiva ein anderer Zeitarbeitnehmer mit vergleichbarer Qualifikation gestellt werden – alle Fristen und Branchenzuschläge werden dann wieder mit Beginn des neuen Arbeitseinsatzes geregelt.

Spielraum für wirtschaftliche Flexibilität

Bei Aktiva liegt uns viel daran, unsere Kunden bestmöglich zu informieren und zu beraten. Das gilt selbstverständlich auch in Hinblick auf neue tarifliche und/oder gesetzliche Regelungen. Gerade die hier beschriebenen Tarifänderungen können individuell sehr unterschiedlich zum Tragen kommen - je nach Betrieb, Einsatzart und -dauer sowie nach den geltenden Lohnstarifen. Fest steht: Es gibt ebenso viele Gründe wie attraktive Möglichkeiten, Zeitarbeitnehmern und Leasing-Personal wirtschaftlich und Gewinn bringend einzusetzen.

Sprechen Sie uns an

Wir informieren und beraten Sie gerne ausführlich, beantworten Ihre Fragen im individuellen Einzelfall oder erarbeiten Lösungen und Konzepte für Sie, die exakt auf Ihren Bedarf und Ihre Situation zugeschnitten sind. In einem persönlichen Gespräch lässt sich vieles klären. Wir sind gerne für Sie da.