



Romy Marx, iperdi Region A

IPERDI INFORMIERT

Stand: November 2017

Die AÜG-Reform 2017: Branchenzuschläge, Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer in der Metall- und Elektrobranche

1

Kennzeichnung und Konkretisierungspflicht

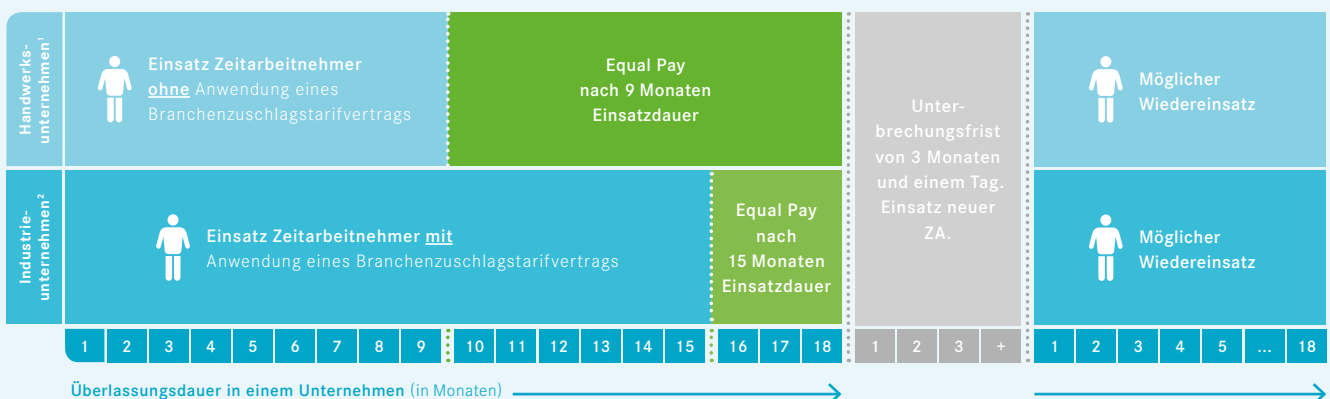
- **Kennzeichnungspflicht:** Eine Arbeitnehmerüberlassung muss konkret im Vertrag zwischen dem Personaldienstleister und dem Einsatzunternehmen bezeichnet werden (um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung auszuschließen).
 - **Konkretisierungspflicht:** Das Einsatzunternehmen und der Personaldienstleister sind verpflichtet, vor der Überlassung die entsprechenden Zeitarbeiter namentlich zu benennen.
 - **Unterzeichnungspflicht vor Einsatzbeginn:** Vor Überlassung **muss** der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag von Einsatzunternehmen und Personaldienstleister unterschrieben vorliegen.
- **RECHTSFOLGEN FÜR KUNDEN:** Bei gleichzeitigem Verstoß gegen diese Pflichten entsteht per Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeiter und dem Einsatzunternehmen sofern der Zeitarbeiter nicht fristgemäß widerspricht und ein Bußgeld bis zu 30.000 € pro Einzelfall für das Einsatzunternehmen und den Personaldienstleister.

2

Gleichstellung im Arbeitsentgelt nach 9 Monaten

- **Nach 9 Monaten Einsatzdauer beim selben Einsatzunternehmen muss die Gleichstellung im Arbeitsentgelt (Equal Pay) erfolgen.** Equal Pay = was der Zeitarbeiter erhalten hätte, wenn er direkt im Einsatzbetrieb eingestellt worden wäre, d.h. alle Bruttovergütungsbestandteile der Lohnabrechnung + Sachbezüge.
 - **Es gilt eine Unterbrechungsfrist von 3 Monaten plus einem Tag.** Nach diesem Zeitraum beginnt die Equal Pay Frist von vorne zu laufen.
 - **Bei Anwendung eines Branchenzuschlagstarifvertrags erfolgt dies erst nach 15 Monaten** (siehe Punkt 4.1).
- **RECHTSFOLGEN FÜR KUNDEN:** Bei Falschangaben Haftung des Einsatzunternehmens gegenüber Personaldienstleister (Schadensersatz).

Überlassungsdauer und Equal Pay (Ausnahmen siehe Punkt 4.2)



¹ Auszug aus der Handwerksrolle, Einzelfertigung, usw. ² Groß-/Massenfertigung, Rechtsform wie AG, Struktur, usw.

3

Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten (Ausnahmen möglich)

- Ein Einsatz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ist für einen Zeitarbeiter bei einem Einsatzunternehmen zukünftig maximal 18 Monate lang möglich (Ausnahme siehe Punkt 5).
 - Die Regelung ist arbeitnehmerbezogen (nicht arbeitsplatzbezogen). Der Zeitarbeiter muss nach den 18 Monaten bei einem anderen Einsatzunternehmen eingesetzt werden (nicht in einen anderen Auftrag beim selben Kunden). Der Kunde kann nach den 18 Monaten einen neuen Zeitarbeiter auf derselben Position einsetzen.
 - Es gilt eine Unterbrechungsfrist von 3 Monaten plus einem Tag. Wurde die Höchstüberlassungsdauer erreicht, muss der Einsatz des Zeitarbeiters für mindestens 3 Monate und einen Tag unterbrochen werden – unabhängig welcher Personaldienstleister den Zeitarbeiter stellt. Wird der Zeitarbeiter früher wieder an das gleiche Einsatzunternehmen überlassen, auch über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen, wird die vorherige Einsatzzeit voll angerechnet.
 - Abweichungen von den 18 Monaten sind nur durch Tarifverträge der Einsatzbranche möglich (siehe Punkt 5).
- **RECHTSFOLGEN FÜR KUNDEN:** Eine Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer führt per Gesetz zu einem Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeiter und dem Einsatzunternehmen, sofern der Zeitarbeiter nicht fristgemäß widerspricht.

4

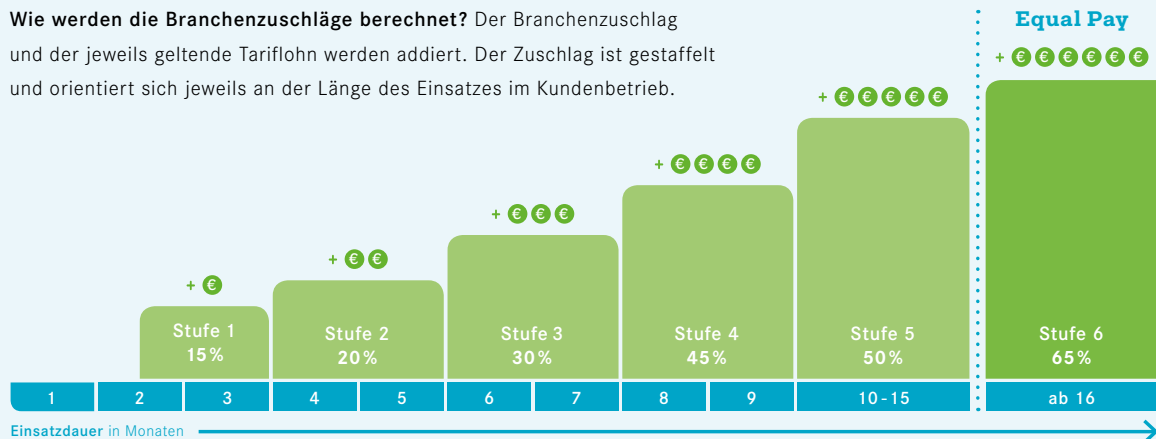
Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie

Voraussetzung für die Anwendung des Branchenzuschlagstarifvertrags M+E ist, dass das Kundenunternehmen ein Industrieunternehmen der Metall- und Elektroindustrie ist.

4.1

Die Zuschlagssystematik

Wie werden die Branchenzuschläge berechnet? Der Branchenzuschlag und der jeweils geltende Tariflohn werden addiert. Der Zuschlag ist gestaffelt und orientiert sich jeweils an der Länge des Einsatzes im Kundenbetrieb.



Beispiel 1

Ein Zeitarbeiter der Entgeltgruppe 1 (Der Tariflohn ab dem 01. März 2017 beträgt 9,23 € brutto [West]) arbeitet in einem Unternehmen aus der Metallindustrie. Ab der 7. Einsatzwoche erhält der Zeitarbeiter zusätzlich zum Tariflohn einen Branchenzuschlag (BZ1) von 1,38 € pro Stunde (= 10,61 €). Ab dem 4. Monat erhöht sich der Zuschlag (BZ2) auf 1,85 € pro Stunde (= 11,08 €) usw.

Beispiel 2

Ein Elektriker, eingruppiert in Entgeltgruppe 4 (Der Tariflohn ab dem 01. März 2017 beträgt 12,18 € brutto [West]), wird in einem Unternehmen aus der Elektroindustrie eingesetzt. Ab der 7. Einsatzwoche erhält er einen Branchenzuschlag von 1,83 € pro Stunde (= 14,01 €). Ab dem 4. Monat erhöht sich der Zuschlag auf 2,44 € pro Stunde (= 14,62 €) und ab dem 6. Monat auf 3,65 € pro Stunde (= 15,83 €) usw.

4.2

Equal Pay – Ausnahme bei Anwendung TV BZ ME

Mit der sechsten BZ-Stufe erreichen die Zeitarbeiter ein dem Equal Pay gleichwertiges Arbeitsentgelt im Sinne von § 8 Absatz 4 Satz 2 Nr. 1 AÜG. Mit der Vergütung der sechsten Zuschlagsstufe (65%) wird der Anspruch auf das gesetzliche Equal Pay dauerhaft abgewendet (siehe auch Punkt 4.3).

Ab dem 16. Einsatzmonat

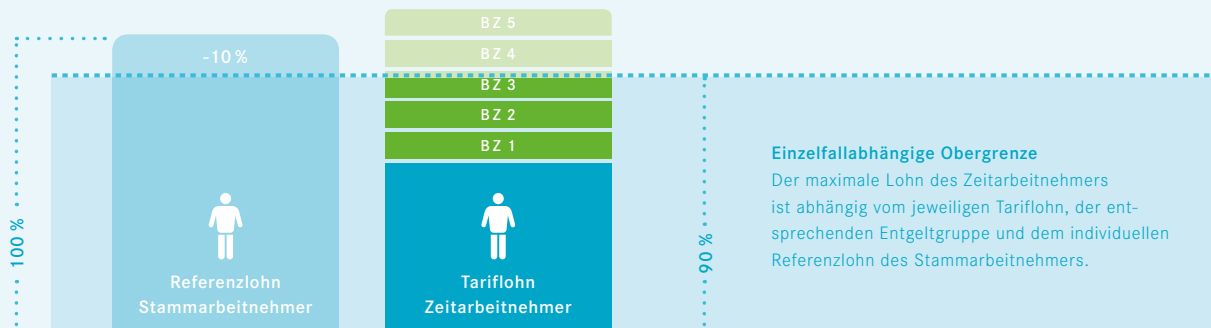
65%

Deckelung

Bis zu welcher Grenze werden die Löhne angeglichen?

MONATE 1-15

Laut den Branchenzuschlagstarifverträgen kann die Höhe des maximalen Branchenzuschlags (BZ) auf Kundenwunsch durch die sogenannte Deckelung begrenzt werden. In diesem Fall betragen Tariflohn und Branchenzuschlag addiert maximal 90% des Referenzlohns eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers (regelmäßig gezahltes Stundenentgelt).



Zu Beispiel 1

Der Lohn des vergleichbaren Stammarbeitnehmers im Kundenbetrieb beträgt 11,00 € pro Stunde. Mit dem Branchenzuschlag in Stufe 1 wären 90% des Vergleichslohns (= 9,90 €) bereits überboten. Der Zeitarbeitnehmer erhält demnach nach der 7. Einsatzwoche nur einen Zuschlag von 0,67 € statt 1,38 € pro Stunde (Tariflohn 9,23 € + 0,67 € Branchenzuschlag).

Zu Beispiel 2

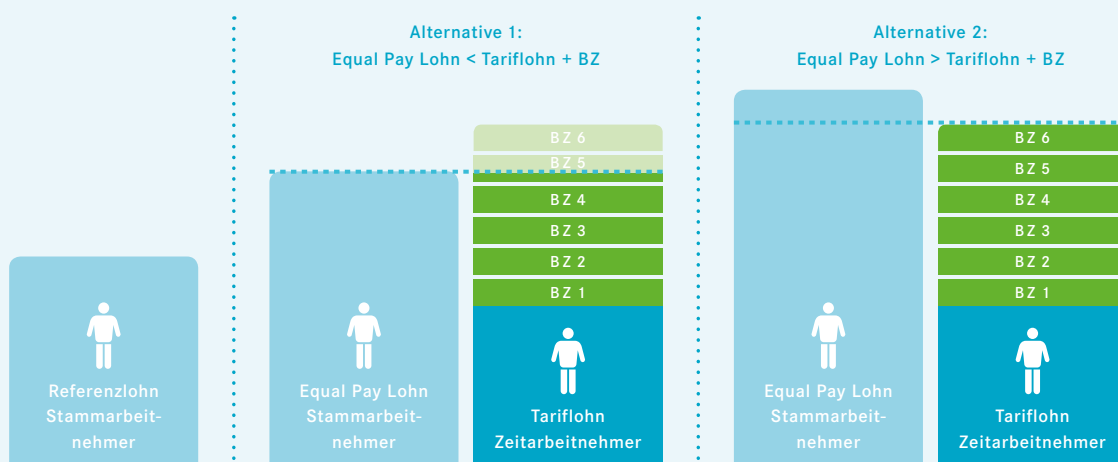
Der Lohn eines vergleichbaren Elektrikers im Kundenbetrieb beträgt 17,00 €. In Stufe 1 und 2 erhält der Zeitarbeitnehmer also einen Zuschlag von 1,83 € bzw. 2,44 € pro Stunde. Der Zuschlag in Stufe 3 (ab dem 6. Einsatzmonat) wird allerdings auf 3,12 € begrenzt, so dass 90% des Vergleichslohns (= 15,30 €) nicht überboten werden (Tariflohn 12,18 € + 3,12 € Branchenzuschlag).

Die Deckelung des Branchenzuschlags darf allerdings nicht dazu führen, dass der Zeitarbeitnehmer gar keinen Branchenzuschlag erhält. Hintergrund ist die neue Regelung des § 8 Absatz 4 Satz 2 Nr. 2 AÜG, wonach aufgrund eines (Branchenzuschlags-) Tarifvertrages nach mindestens sechs Wochen eine erste Annäherung an das Vergleichsentgelt der Stammarbeitnehmer erfolgen muss. Derzeit beträgt der Mindest-BZ 1,5% vom Tariflohn des Zeitarbeitnehmers.

AB MONAT 16

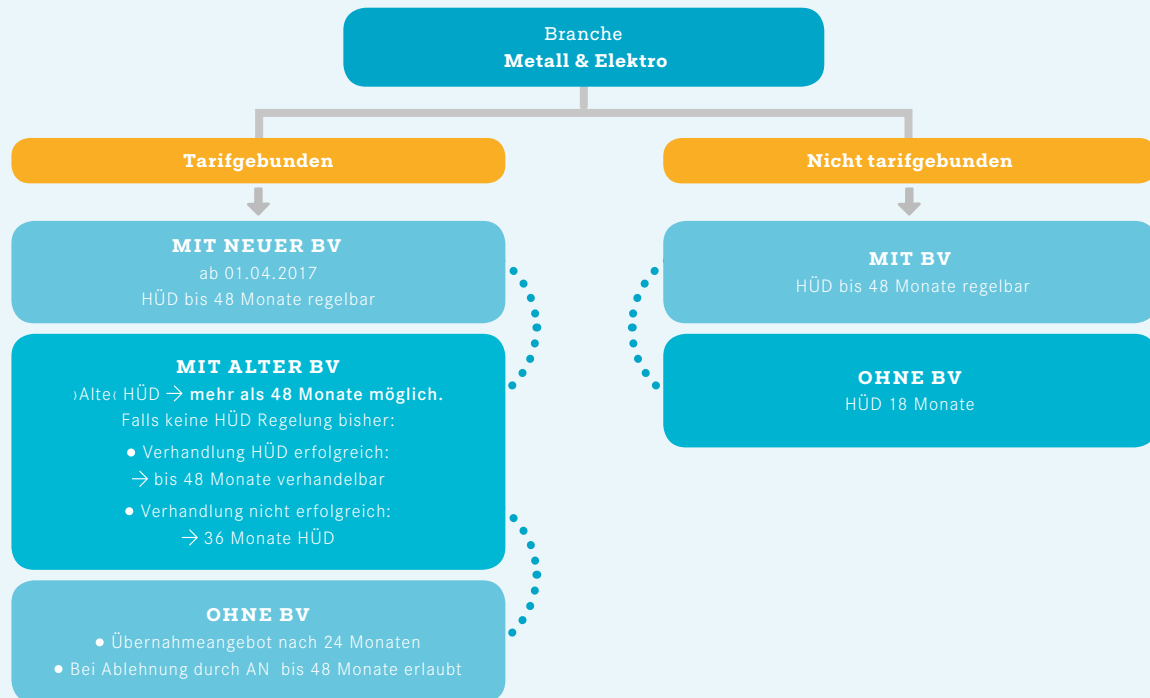
Ist der Equal Pay Lohn niedriger als der Tariflohn zuzüglich BZ, so ist eine Deckelung weiter möglich, nicht aber auf den Referenzlohn eines vergleichbaren Stammitarbeiters, sondern auf den Equal Pay Lohn. Zum Equal Pay Lohn gehören neben dem regelmäßig gezahlten Stundenentgelt alle unregelmäßig gezahlten Zulagen, Zuschläge, Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, zusätzliche Monatsgehälter, Vermögenswirksame Leistungen (auf Antrag), usw.

Ist der Equal Pay Lohn aber höher als der Tariflohn zzgl. aller BZ-Stufen, so kommt maximal der Tariflohn + BZ-Stufe 6 (65%) zur Anwendung. Der Equal Pay Lohn muss dann nicht gezahlt werden.



Höchstüberlassungsdauer im Zusammenhang mit Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit

Voraussetzung für die Möglichkeit der Abweichung von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer (HÜD) ist eine Tarifbindung an den M+E-Tarifvertrag **oder** eine mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung (BV). Ansonsten gilt die gesetzliche Regelung (18 Monate).



Kurzzusammenfassung AÜG-Reform

| Thema | Was ist neu? | Welche Sanktionen drohen dem Kunden? |
|---------------------|--|---|
| Überlassungsvertrag | Arbeitnehmerüberlassung muss im Überlassungsvertrag als solche bezeichnet und gekennzeichnet werden | <ul style="list-style-type: none"> ■ Bußgeld bis zu 30.000 Euro pro Einzelfall ■ Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit Einsatzunternehmen; Ausnahme: Widerspruch des Zeitarbeitnehmers |
| Überlassung | Person des Zeitarbeitnehmers vor der Überlassung unter Bezugnahme auf den Überlassungsvertrag konkret benennen. | |
| Equal Pay | Grundsatz Gleichstellungsgrundsatz spätestens nach 9 Monaten Ausnahme Bei Anwendung der Branchenzuschläge spätestens nach 15 Monaten | Haftung gegenüber Personaldienstleister bei Falschangaben (Schadensersatz) |
| Höchstüberlassung | Grundsatz Derselbe Zeitarbeitnehmer muss nach 18 Monaten wechseln Ausnahme <ul style="list-style-type: none"> ■ Tarifvertrag der Einsatzbranche erlaubt eine abweichende Höchstüberlassungsdauer ■ Tarifvertrag der Einsatzbranche eröffnet die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung mit abweichende Höchstüberlassung zu verhandeln | Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit Einsatzunternehmen; Ausnahme: Widerspruch des Zeitarbeitnehmers |



Weitere Informationen zum Thema Branchenzuschläge finden Sie unter:
www.iperdi.de/branchenzuschlaege und www.ig-zeitarbeit.de