

praxisratgeber



Praxis
Ein Beispiel zur
Berechnung
der Tarife

S. 11

Equal Pay gemeinsam angehen

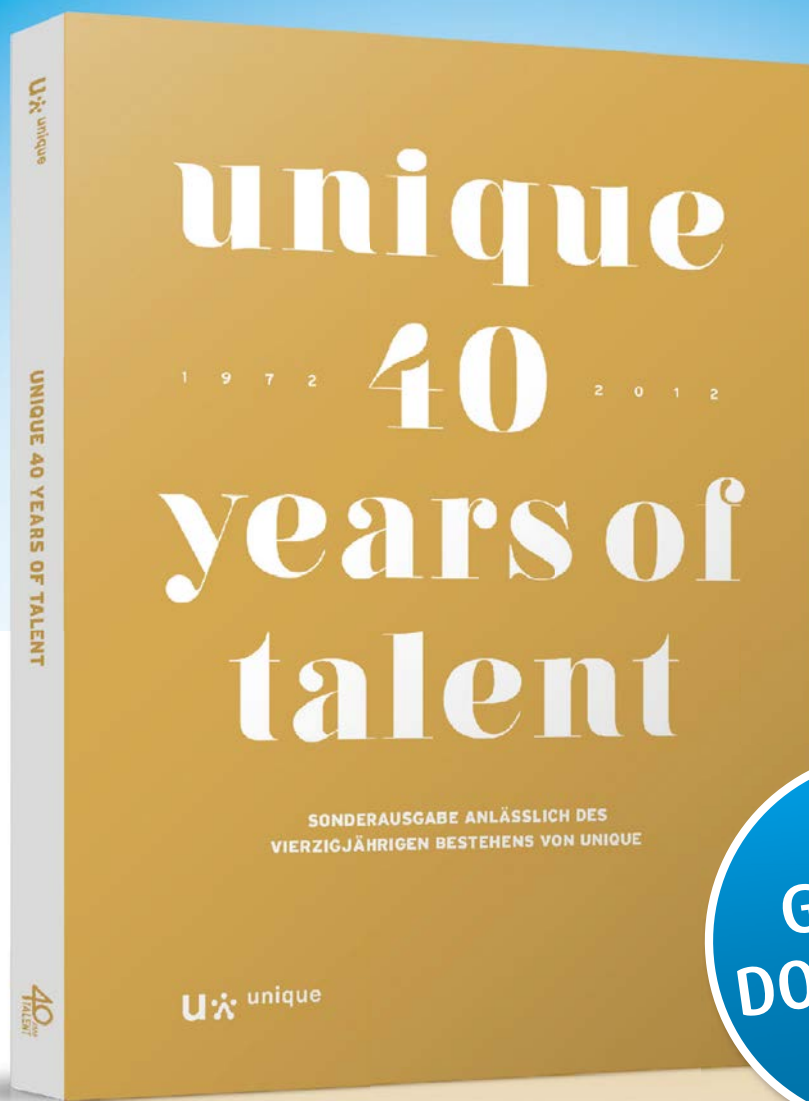
So setzen Sie die neuen Regeln der Branchenzuschläge im Unternehmen um

VORSORGE Wie Sie Ihre Überlassungsverträge an die neue Situation anpassen s. 6

VORSICHT Was Sie im Zusammenhang mit den neuen Tarifen vermeiden sollten s. 9

VORSCHAU Wie Unternehmen, Dienstleister und Gewerkschaften die Zukunft einschätzen s. 14

40 Jahre Unique – Rückblick, Ausblick, Einblick.



Laden Sie sich die Sonderausgabe herunter:

www.unique-personal.de

Liebe Leserinnen und Leser,

seit 1. November gelten in der Metall-, Elektro- und der chemischen Industrie die Tarifverträge über Branchenzuschläge. Weitere Abschlüsse werden folgen. Der Rahmen für eine akzeptierte Arbeitnehmerüberlassung, nach dem die Öffentlichkeit rief, steht. Grund genug für uns, gemeinsam mit unserem Partner Unique Personal-



„In der Zusammenarbeit von Anbietern

und Kunden ist künftig Lösungsorientierung Trumpf.“

Randolf Jessl, Chefredakteur

service diesen Praxisratgeber zu publizieren.

Jetzt müssen Zeitarbeitsunternehmen und ihre Kunden die Regeln umsetzen. Das bedeutet für die Anbieter mehr Komplexität in der Kalkulation und Abrechnung ihrer Leistungen. Einsatzbetriebe wiederum müssen ihre Überlassungsverträge anpassen, in bestimmten Konstellationen mit Mehrkosten rechnen

und ihre Dienstleister tiefgehend über betriebliche Belange informieren. Doch in all dem liegt eine große Chance. Gute Anbieter werden mit weitsichtigen Kunden umfassender zusammenarbeiten. Es wird verstärkt um ausgefeilte Lösungen für spezifische Herausforderungen gehen. Wir zeigen Ihnen, worauf es jetzt ankommt.

INHALT

04 Der lange Weg zu Equal Pay

Durch die tariflichen Branchenzuschläge ist ein politisches Eingreifen vorerst abgewendet.

06 Kooperation ist angesagt

Welche neuen Aufgaben die Branchenzuschläge für Einsatzbetriebe mit sich bringen.

09 Der Verlockung widerstehen

Versuche, die Anwendung der Tarifverträge zu umgehen, sind gefährlich. Welche Risiken bestehen.

10 Eine neue Ära für die Zeitarbeit

Was die neuen Zuschläge für den Markt der Personaldienstleister bedeuten.

11 Preismodelle der Dienstleister

Worauf Einsatzbetriebe in Zeiten komplexer Stundensätze bei ihrem Dienstleister achten müssen.

14 Neue Wege für die Zeitarbeit

Wo steht die Zeitarbeit in fünf Jahren? Eine Markteinschätzung von Gewerkschaft, Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb.

IMPRESSUM

VERLAG Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg
Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg
Registergericht Freiburg, HRA 4408
Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH,
Sitz Freiburg, Registergericht Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua
Geschäftsführung: Isabel Blank, Markus Dränert, Jörg Frey, Birte Hackenjos, Jens Köhler, Matthias Mühe, Markus Reithwiesner,
Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe
Steuernummer: 06392/11008
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Randolph Jessl (verantwort. Chefredakteur)
Michael Miller, Thomas Muschiol

ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB
E-Mail: zeitschriften@haufe.de
Tel. 0800 5050445 (kostenlos)

ANZEIGEN
Domink Castillo, Tel. 0931 2791-751
E-Mail: dominik.castillo@haufe-lexware.com

GRAFIK / LAYOUT Melanie Probst, Ruth Großer
DRUCK FIRMENGRUPPE APPL, Echter Druck GmbH, Delpstraße 15, 97084 Würzburg

TITELBILD: shutterstock.com / Grande Duc

VERBREITUNG Der Praxisratgeber ist eine gemeinsame Sonderveröffentlichung von Personalmagazin und der Unique Personalservice GmbH. Er ist der Ausgabe Dezember 2012 des Personalmagazins beigeheftet.

Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten der Haufe-Gruppe finden Sie unter:
www.haufe.de/mediacenter

Der lange Weg zu Equal Pay

ÜBERBLICK. Der Streit um den Equal-Pay-Grundsatz scheint beendet. Durch neue tarifliche Branchenzuschläge ist ein politisches Eingreifen vorerst abgewendet.

Von **Thomas Muschiol** (Red.)

Die Auseinandersetzung um den Equal-Pay-Grundsatz hat schon vor über acht Jahren begonnen. Genau genommen ist der Grundsatz des Equal Pay seit dem 1. Januar 2004 gesetzlich verankert. Nach § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) darf das Arbeitsentgelt für den Zeitarbeiter nicht schlechter sein als jenes eines vergleichbaren Stammmitarbeiters im Einsatzbetrieb. Im Prinzip geht das Gesetz sogar weiter. Es schreibt nicht nur die gleiche Bezahlung, sondern sogar vergleichbare wesentliche Arbeitsbedingungen vor, also sogenanntes „Equal Treatment“.

Tarifvertrag als gesetzliche Ausnahme

Eine Ausnahme lässt die Vorschrift des § 9 Nr. 2 AÜG dann zu, wenn tarifvertragliche Regeln angewandt werden können. Der Gesetzgeber gab dadurch den Tarifparteien das letzte Wort. Vereinbaren Arbeitgeberverband und Gewerkschaft also eigene Lösungen für die jeweilige Branche, haben diese Vorrang. Der Arbeitgeber, der keinem Verband angehört, kann auch im Einzelarbeitsvertrag mit dem Zeitarbeiter auf eine tarifliche Regelung Bezug nehmen.

In der Praxis ist die gesetzlich vorgesehene Ausnahme zum Regelfall geworden. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einigten sich vor Jahren gemeinsam auf Entgelte – eingeteilt in neun verschiedene Entgeltgruppen. Momentan bestehen drei grundlegende Tarifwerke in der Zeitarbeitsbranche:

- zwischen dem IGZ und dem DGB,
- zwischen dem BAP als rechtlichem Nachfolger des Bundesverbands Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA) und dem DGB,
- zwischen dem BAP als rechtlichem Nachfolger des Arbeitgeberverbands mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB).

Politisches Eingreifen gefordert

Auf politischer Ebene mehrten sich zuletzt die Stimmen, die eine kompromisslose und nicht durch Tarifverträge einschränkbare Equal-Pay-Lösung forderten. So drohte Bundesarbeitsministerin

+++ TICKER NEWS +++

Zuletzt wurden Anfang November Tarifverträge über Branchenzuschläge (TV BZ) in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Holz- und Kunststoffbe- und verarbeitenden Industrie vereinbart. Auch diese Verträge orientieren sich am Pilotabschluss in der Metall- und Elektroindustrie. Die Löhne der Zeitarbeiter erhöhen sich in fünf Stufen, erstmals nach sechs Wochen Einsatz im Einsatzbetrieb. In der Textil- und Bekleidungsindustrie steigen die Gehälter um fünf Prozent (nach sechs Wochen, Stufe 1) bis zu 25 Prozent (nach neun Monaten, Stufe 5). In der Holz- und Kunststoffbe- und verarbeitenden Industrie erhöht sich das Gehalt um sieben Prozent (Stufe 1) bis hin zu 31 Prozent (Stufe 5).

Ursula von der Leyen Ende des vergangenen Jahres ziemlich offen mit strengeren Gesetzen, sollte den Tarifparteien keine einvernehmliche Lösung gelingen.

Das alles führte zu Entgelttarifverhandlungen mit umgekehrten Vorzeichen. Denn nicht die Gewerkschaften, sondern die Verbände waren die treibende Kraft, die sich in der Pflicht sahen, tarifspezifische Equal-Pay-Varianten zu präsentieren.

Heute zeigt sich: Ein einvernehmliches Modell für alle Branchen kam nicht zustande. Zwar schlossen sich die Arbeitgeberverbände BAP und IGZ zu einer Verhandlungsgemeinschaft zusammen. Verhandelt wurde aber nicht mit der DGB-Tarifgemeinschaft, sondern mit den Einzelgewerkschaften des DGB.

Im Ergebnis existiert bislang, also bis Anfang November 2012, in sieben Wirtschaftszweigen jeweils ein Tarifvertrag über Branchenzuschläge (TV BZ). Sie sollen der Forderung nach gleicher Bezahlung, also Equal Pay, nachkommen und eine entsprechende gesetzliche Initiative überflüssig machen. Die Branchenzuschläge setzen auf den Tarifverträgen zwischen BAP beziehungsweise IGZ und dem DGB auf. Das Tarifwerk mit dem CGB ist davon nicht betroffen.

Entgeltfindung wird komplexer

Wie aber sieht die tarifliche Annäherung an das Equal-Pay-Prinzip aus? Und wie wirkt sich das neue System der Branchenzuschläge auf Unternehmen aus, die Zeitarbeiter einsetzen?

Im System der Branchenzuschläge gilt für Zeitarbeiter wie bisher

AKTUELLE BRANCHENZUSCHLÄGE

Metall / Elektro (TV BZ ME)		Chemische Industrie (TV BZ Chemie)			Kunststoff-Industrie (TV BZ Kunststoff)			Kautschuk-Industrie (TV BZ Kautschuk)		Schienenverkehr (TV BZ Eisenbahn)	
ab 1. November 2012 Zuschläge auf die Entgeltgruppen gemäß BZA-Tarifvertrag (nach ununterbrochener Einsatzdauer)		ab 1. November 2012 Zuschlagssystem siehe TV BZ ME			ab 1. Januar 2013 Zuschlagssystem siehe TV BZ ME			ab 1. Januar 2013 Zuschlagssystem siehe TV BZ ME		ab 1. April 2013 Zuschlagssystem siehe TV BZ ME	
Begrenzung auf Vergleichsentgelt, Eingliederungsabschlag von 10%		Gleiche Fristen, aber unterschiedliche Erhöhungssätze nach Entgeltgruppen			Gleiche Fristen, aber unterschiedliche Erhöhungssätze nach Entgeltgruppen			Gleiche Fristen, aber unterschiedliche Erhöhungssätze nach Entgeltgruppen		Gleiche Fristen, aber unterschiedliche Erhöhungssätze nach Entgeltgruppen	
Stufe	EG1-9	EG1,2	EG3-5	EG1,2	EG3-4	EG5	EG1,2,4-6	EG3	EG1/2,4/5	EG3	
1 (nach 6 Wochen)	+15%	+15%	+10%	+ 7%	+ 4%	+ 3%	+ 4%	+ 3%	+ 4%	+ 3%	
2 (nach 3 Monaten)	+20%	+20%	+14%	+10%	+ 6%	+ 4%	+ 7%	+ 4%	+ 6%	+ 4%	
3 (nach 5 Monaten)	+30%	+30%	+21%	+15%	+ 9%	+ 6%	+10%	+ 6%	+ 8%	+ 6%	
4 (nach 7 Monaten)	+45%	+45%	+31%	+22%	+13%	+ 9%	+13%	+ 9%	+12%	+ 9%	
5 (nach 9 Monaten)	+50%	+50%	+35%	+25%	+15%	+10%	+16%	+10%	+14%	+10%	
Ausnahme für alle Mitarbeiter, die am 1. November bereits sechs Wochen im ununterbrochenen Einsatz sind. Sie erhalten ab dem 1. November den Zuschlag der Stufe 1.	EG6-9 ohne Zuschlag			EG6-9 ohne Zuschlag			EG7-9 ohne Zuschlag		EG6-9 ohne Zuschlag		
	Ausnahme siehe TV BZ ME für Mitarbeiter zum 1. November 2012			Ausnahme siehe TV BZ ME für Mitarbeiter zum 1. Januar 2013			Ausnahme siehe TV BZ ME für Mitarbeiter zum 1. Januar 2013		Ausnahme siehe TV BZ ME für Mitarbeiter zum 1. April 2013		

Die Tarifverträge für Branchenzuschläge (TV BZ) gelten für alle Einsatzbetriebe, ob mit und ohne Tarifbindung. In fünf Stufen steigt das

Entgelt je nach Einsatzdauer im Einsatzbetrieb an. Zu den Branchen Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff siehe News (Seite 4).

QUELLE: UNIQUE PERSONALSERVICE GMBH, STAND: OKTOBER 2012

auch ein allgemeiner tariflicher Grundlohn. Dieser wird dann stufenweise mit Zuschlägen aufgestockt. Je länger der Einsatz im Unternehmen dauert, umso höher ist der Zuschlag. Die erste Stufe wird nach sechs Wochen erreicht, weitere nach drei, fünf, sieben und neun Monaten im selben Betrieb.

Bei den konkreten Regeln gibt es jedoch deutliche Unterschiede (lesen Sie dazu die Grafik auf dieser Seite). Damit wird die Umsetzung für die Zeitarbeitsunternehmen und für deren Kunden zunehmend komplex. Und auch bei den Startterminen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Branchen: Während die ersten neuen Entgeltvereinbarungen für die Metall- und Elektroindustrie sowie für die Chemieindustrie bereits zum 1. November 2012 in Kraft getreten sind, sind die Branchenzuschläge im Schienenverkehr erst ab dem 1. April 2013 anzuwenden.

In letzter Konsequenz bedeuten die neuen Branchenzuschläge wohl, dass Zeitarbeit in manchen Bereichen teurer wird. Auch wenn die neuen Tarifverträge die Möglichkeit vorsehen, den Zuschlag des Zeitarbeitnehmers, je nach Vergütungsstruktur im Einsatzunternehmen, auf 90 Prozent des Vergleichsentgelts zu deckeln (siehe Beitrag ab Seite 6).

In den Zuschlagstarifverträgen sehen viele Experten auch eine Chance. Die Zeitarbeitsbranche kann von der Equal-Pay-Regelung profitieren und ihr nicht uneingeschränkt positives Image nachhaltig aufpolieren. Personaldienstleister können dadurch für Bewerber attraktiver werden, wovon letztlich auch die Einsatzunternehmen profitieren. Im höher qualifizierten Segment dürften die Auswirkungen auf die Entgelte eher gering sein. Aufgrund des Fachkräftemangels sind in manchen Betrieben schon heute Equal-Pay-Regelungen in Kraft.

Jetzt werden mit Spannung die Verhandlungsergebnisse mit den anderen Einzelgewerkschaften des DGB, insbesondere mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) und der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi), erwartet. Bislang reichte es nur zu ersten Sondierungsgesprächen. Dabei müssen die Tarifparteien Lösungen finden. Andernfalls droht doch ein Eingreifen der Arbeitsministerin.

Die abgestuften und differenzierten Zuschlagsregelungen sind kompliziert – für die Zeitarbeitsunternehmen und letztlich auch für deren Kunden. Denn ohne Mitwirkung des Einsatzbetriebs sind diese nicht umsetzbar. Nicht nur das Tätigkeitsfeld muss festgelegt werden, auch die konkrete Lohnsituation im Betrieb kann das Entgelt des Zeitarbeitnehmers beeinflussen. Die wichtigsten Punkte dazu sind auf den folgenden Seiten zusammengefasst. ■

Kooperation ist angesagt

TIPPS. Die Branchenzuschläge bringen neue Aufgaben für Einsatzbetriebe mit sich. Ein Hand-in-Hand mit den Zeitarbeitsunternehmen zahlt sich aus.

Von **Michael Miller** (Red.)

Wer glaubt, dass die Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge (TV BZ) nur die Zeitarbeitsunternehmen betreffen, der irrt. Die Einsatzbetriebe haben ebenfalls Pflichten zu erfüllen. Sieben relevante Punkte für die Praxis sind,

- den Hauptbetrieb ermitteln,
- die Branche bestimmen,
- die Zuschläge richtig anwenden,
- den Deckelungseinwand kennen,
- das Vergleichsentgelt benennen,
- die Besserstellungen aus betrieblichen Vereinbarungen fixieren,
- Übernahme Klauseln bedenken.

Hinweis 1: Der Hauptbetrieb ist entscheidend

Bis Anfang November 2012 wurden Branchenzuschläge für Zeitarbeitsunternehmen vereinbart, die Mitarbeiter in Betriebe der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen, Kautschuk- oder Kunststoff verarbeitenden Industrie, der Textil- und Bekleidungs-, Holz- und Kunststoffindustrie sowie im Schienenverkehrsbereich überlassen. Einsatzbetriebe dieser Branchen werden künftig in den Überlassungsverträgen mit den Zeitarbeitsunternehmen ihre Branchenzugehörigkeit festschreiben müssen.

Bei der Einordnung kommt es nicht auf den konkreten Arbeitsplatz des Zeitarbeitnehmers an, sondern auf die Branche des sogenannten Hauptbetriebs. Reparatur-, Zubehör-, Montagebetriebe oder die Zweigniederlassung eines Un-

ternehmens sind dafür nicht relevant. Ist der Zeitarbeitnehmer in einem solchen Hilfs- oder Nebenbetrieb tätig und hat die tägliche Arbeit nur wenig mit den genannten Branchen zu tun, kann dennoch ein TV BZ gelten.

Hinweis 2: Die Branchenzugehörigkeit bestimmen

Ist unklar, zu welcher Branche der (Haupt-) Betrieb zählt, so kann § 1 Nr. 2 der TV BZ weiterhelfen. Dort sind die jeweiligen Wirtschaftszweige der Branchen aufgezählt. So gehören etwa Fertigungsbetriebe der Chemiefaser oder auch

der Bio- und Nanotechnologie zur Branche der chemischen Industrie im Sinne des TV BZ Chemie. Bestehen dennoch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit Zweifel, so gilt laut TV BZ „als maßgebliches Entscheidungskriterium der im Kundenbetrieb angewandte Tarifvertrag“. Falls die Branche also nicht direkt zugeordnet werden kann, hilft der angewandte Tarifvertrag zur Einordnung.

Um Nachzahlungen für Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetriebe zu vermeiden (siehe Kasten „Haftung“ auf dieser Seite), müssen beide Seiten enger zusammenarbeiten.

HAFTUNG

Nachzahlungen auch für Einsatzbetriebe

Werden an Zeitarbeitnehmer – unabsichtlich oder nicht – fälschlicherweise keine Branchenzuschläge ausbezahlt, so hat dies für den Personaldienstleister, aber auch für das Einsatzunternehmen unangenehme Folgen.

Zunächst trägt der Arbeitgeber, also das Zeitarbeitsunternehmen, das Risiko einer Lohnnachforderung. Die Personaldienstleister sind jedoch auf einige Informationen der Einsatzunternehmen, etwa zur Branche oder zum Vergleichsentgelt, angewiesen. Daher ist davon auszugehen, dass künftig Haftungsklauseln in die Überlassungsverträge aufgenommen werden. Falsche Angaben des Einsatzbetriebs führen so zu vertraglichen Pflichtverletzungen und Schadensersatzansprüchen der Zeitarbeitsunternehmen.

Darüber hinaus hat eine Unterbezahlung in der Sozialversicherung einen sogenannten „Phantomlohn“ zur Folge. Zu wenig gezahltes Entgelt ist im Nachhinein zu verrechnen, unabhängig davon, ob der Zeitarbeitnehmer dies reklamiert. Es wird das Entgelt zugrunde gelegt, das der Arbeitgeber hätte zahlen müssen. Auch in diesem Fall drohen Einsatzbetrieben Schadensersatzzahlungen an das Zeitarbeitsunternehmen (bei entsprechenden Haftungsklauseln im Überlassungsvertrag) oder sogar eine direkte Haftung gegenüber dem Sozialversicherungsträger gemäß § 28 e Abs. 2 SGB IV. Weitere Fallstricke lesen Sie auf Seite 9.

Übrigens: Für Handwerksbetriebe gelten die Branchenzuschläge nicht. Auf sie sind unabhängig von der Branche die Zuschläge nicht anzuwenden.

Hinweis 3: Die Branchenzuschläge richtig anwenden

Sind die Fragen zur Branche geklärt und ist ein TV BZ anwendbar, zahlt das Zeitarbeitsunternehmen an seine Mitarbeiter gestaffelte Branchenzuschläge. Sie wirken sich auf den Stundenverrechnungssatz (SVS) aus (siehe Preismodelle ab Seite 11).

Abhängig von der Einsatzdauer steigen die Branchenzuschläge in fünf Stufen an: Nach sechs Wochen, drei, fünf, sieben und neun Monaten erhalten die Zeitarbeitnehmer mehr Geld. Die Höhe des Zuschlags variiert je nach Branche.

So erhöht sich das tarifliche Entgelt pro Stunde beispielsweise in der Metallbranche nach sechs Wochen Einsatz um 15 Prozent bis hin zu 50 Prozent nach neun Monaten – über alle Entgeltgruppen hinweg (siehe Grafik auf dieser Seite). In anderen Branchen variieren die Zuschläge sogar innerhalb der Entgeltgruppen (siehe Grafik auf Seite 5). In der Kautschukindustrie bekommt etwa ein Zeitarbeitnehmer der Entgeltgruppe 4 in der letzten Stufe (nach neun Monaten) 16 Prozent mehr Lohn, während ein Zeitarbeitnehmer der Entgeltgruppe 3 zehn Prozent Zuschlag erhält. Bereits bestehende Zulagen können angerechnet werden (siehe Grafik Seite 13).

Wird der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers im Einsatzbetrieb länger als drei Monate unterbrochen, geht es wieder beim Basistariflohn los. Erst nach sechs Wochen Einsatzdauer greift (erneut) der erste Zuschlag.

Hinweis 4: Den Deckelungseinwand kennen

Wörtlich steht in den bislang abgeschlossenen Tarifverträgen: „Der Branchenzuschlag ist auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren

Einsatzbetriebe müssen Hand in Hand mit den Zeitarbeitsunternehmen zusammenarbeiten.

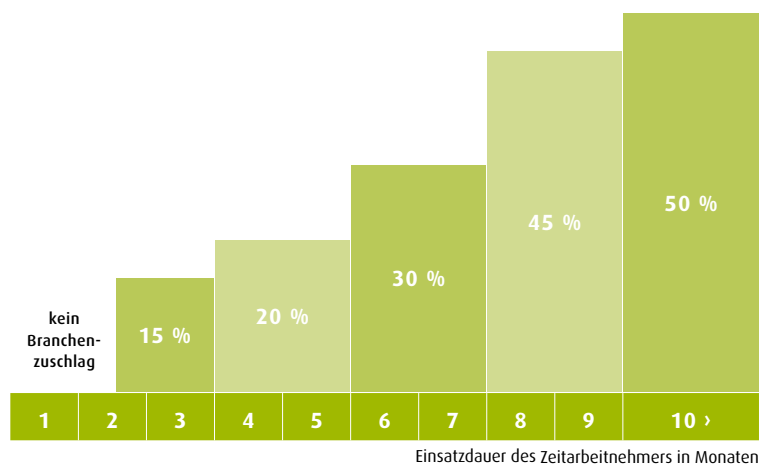
Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt.“

Durch die Branchenzuschläge kann es vorkommen, dass Zeitarbeitnehmer besser bezahlt werden als vergleichbare Stammmitarbeiter, die der Einsatz-

betrieb beschäftigt. Die Tarifparteien haben aber die Möglichkeit vereinbart, das Entgelt des Zeitarbeitnehmers zu deckeln.

Alle bisher vereinbarten TV BZ sehen einen Abschlag von zehn Prozent von

BRANCHENZUSCHLAG METALL



Die Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie: In fünf Schritten nähert sich das Gehalt des Zeitarbeitnehmers an jenes eines Stammmitarbeiters an.

QUELLE: UNIQUE PERSONALSERVICE GMBH

diesem Vergleichsentgelt vor. Nur die Bezeichnung ist unterschiedlich: Beim TV BZ der Metall- und Elektroindustrie ist von einem „Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche“ die Rede, das nicht zu berücksichtigen ist. Die TV BZ der anderen Branchen nennen es „Eingliederungsabschlag“.

Macht ein Zeitarbeitnehmer die gleiche Arbeit wie ein Stammmitarbeiter, so werden deren Entgelte verglichen. Das Zeitarbeitsunternehmen kann den Lohn des Zeitarbeitnehmers samt Zuschläge bereits bei 90 Prozent des Vergleichsentgelts deckeln, vorausgesetzt, der Einsatzbetrieb legt das Vergleichsentgelt des Stammmitarbeiters offen.

Erst wenn der Einsatzbetrieb das Vergleichsentgelt mitteilt und es – um Missbrauch zu vermeiden – nachweist, darf gedeckelt werden. Ansonsten werden die Zuschläge vollständig ausbezahlt. Diese Regelung kann Einsatzunternehmen in eine Zwickmühle bringen. Meist legen sie ungern die Vergütung ihrer Mitarbeiter offen. In diesem Fall könnte es sich finanziell lohnen.

Hinweis 5: Das Vergleichsentgelt benennen

Welche Zulagen die Betriebe konkret einbeziehen müssen, wenn sie den Ver-

TIPP

Liegt das Vergleichsentgelt auf dem Tisch, sollten Einsatz- und Zeitarbeitsfirma einen Modus finden und sich abstimmen. Beispielsweise darüber, ob der Einsatzbetrieb mitteilt, wann die 90-Prozent-Grenze überschritten ist oder ob das Zeitarbeitsunternehmen das Vergleichsentgelt kennt und die Entgelte automatisch deckelt. Alternativ könnten im Vorfeld beide Seiten in Rahmenvereinbarungen die Vergleichsentgelte festhalten, die als Grundlage dienen und auf die im Überlassungsvertrag verwiesen wird.

BEISPIEL

Deckelung berechnen

Einsatzunternehmen können auf das Entgelt des Zeitarbeitnehmers und damit auch auf die Kosten insgesamt Einfluss nehmen. Dazu müssen sie dem Zeitarbeitsunternehmen das Gehalt eines vergleichbaren Mitarbeiters mitteilen.

Liegt den Zeitarbeitsunternehmen das sogenannte Vergleichsentgelt vor, können sie den Lohn des Zeitarbeitnehmers auf 90 Prozent des Vergleichsentgelts deckeln. Beispiel: Ein vergleichbarer Mitarbeiter verdient neun Euro pro Stunde. Zudem erhält er einen Euro pro Stunde als regelmäßige Zulage. Weist das Einsatzunternehmen das Vergleichsentgelt von zehn Euro pro Stunde nach, so wird das Stundenentgelt des Zeitarbeiters auf neun Euro gedeckelt – auch wenn er mit Branchenzuschlag beispielsweise 9,42 Euro bekommen würde.

gleichslohn berechnen, geht aus den TV BZ nicht hervor. Gibt es im Einsatzbetrieb ein allgemein gültiges Vergütungssystem, so sind dessen Grundsätze (etwa bei gestaffelter Bezahlung nach Betriebszugehörigkeit oder Qualifikation) auch auf den Zeitarbeitnehmer anzuwenden und das Vergleichsentgelt ist entsprechend zu bestimmen. Zum „regelmäßig gezahlten Stundenentgelt“ zählen etwa:

- der Bruttostundenlohn,
- über- beziehungsweise außertarifliche Zulagen,
- regelmäßig bezahlte Prämien (zum Beispiel Akkord).

Nicht dazu zählen: Einmalzahlungen oder Zulagen, die monatlich unterschiedlich hoch ausfallen (etwa, weil sie von der Produktivität der Arbeitsleistung abhängen), dürften bereits begrifflich nicht zum „regelmäßig gezahlten Stundenentgelt“ gehören.

Gibt es keinen Stammmitarbeiter, der ähnliche Arbeiten wie der überlassene Zeitarbeitnehmer verrichtet, muss der Einsatzbetrieb ein Vergleichsentgelt an anderen Anhaltspunkten festmachen. Beispielsweise kann das Gehalt, das der Zeitarbeitnehmer bei einer direkten Einstellung (etwa auf Grundlage bestehender Vergütungsstrukturen) verdient hätte, einen Hinweis liefern.

Hinweis 6: Die Besserstellung des Zeitarbeitnehmers vertraglich fixieren

Bestehen im Einsatzbetrieb selbst (bessere) tarifliche Vereinbarungen für Zeit-

arbeitnehmer, so werden diese von dem jeweiligen TV BZ nicht berührt.

Einsatzbetrieb und Zeitarbeitsunternehmen müssen insoweit die Überlassungsverträge anpassen. Das verlangen die bislang bestehenden TV BZ in § 4 Abs. 3: „Vereinbarungen im Kundenbetrieb über Leistungen für den Zeitarbeitsbeschäftigten [...] sind in die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb aufzunehmen.“

Für den Fall, dass Kunden sie nicht rechtzeitig oder ausreichend informieren, werden die Personaldienstleister vermutlich Haftungsklauseln in die Überlassungsverträge einfügen. Schließlich sind die Zeitarbeitsunternehmen auf die korrekten Angaben des Einsatzbetriebs angewiesen.

Hinweis 7: Bei Überlassungen an die Übernahme denken

Die Branchenzuschläge können dazu beitragen, die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers für den Einsatzbetrieb attraktiver zu machen.

Durch die steigenden Stundenverrechnungssätze kann es sich für den Einsatzbetrieb lohnen, frühzeitig mit dem Personaldienstleister eine Übernahme des Zeitarbeitnehmers zu planen und zu vereinbaren.

Ein weiterer Grund für Einsatzbetriebe, in Zukunft verstärkt Hand in Hand mit dem Zeitarbeitsunternehmen zusammenzuarbeiten. ■

Der Verlockung widerstehen

ÜBERBLICK. Die Tarifverträge über Branchenzuschläge verteuern die Zeitarbeit. Versuche, dies mit scheinbar kreativen Lösungen zu umgehen, sind riskant.

Von **Michael Miller** (Red.)

Mit den höheren Kosten für die Zeitarbeit wird bei einigen Einsatzbetrieben oder Personaldienstleistern die Bereitschaft steigen, die Branchenzuschläge zu vermeiden. Das ist grundsätzlich nicht verwerflich, solange die rechtlichen Spielregeln eingehalten werden. Der Spielraum ist eng. Deshalb müssen Einsatz- und Zeitarbeitsunternehmen ihr Vorgehen abwägen.

Befreiung mangels Tarifvertrag

Ein Metall verarbeitendes Unternehmen könnte die Branchenzuschläge ablehnen wollen, weil im Betrieb kein (Metall-) Tarifvertrag gilt.

Vorsicht: Ein Tarifvertrag für Branchenzuschläge (TV BZ) ist auch dann anzuwenden, wenn der Einsatzbetrieb nicht tarifgebunden ist. Entscheidend ist die Zugehörigkeit zu einer im TV BZ genannten Branche. Auch eine vertragliche Vereinbarung zwischen Einsatz- und Zeitarbeitsunternehmen über die Branchenzugehörigkeit ist nicht möglich. Die Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebs kann nicht per Vertrag vereinbart oder ausgeschlossen werden – es erfolgt lediglich die Dokumentation.

Branchenzugehörigkeit ausschließen

Ein Betrieb wird vermeiden wollen, in eine der Branchen mit Zuschlägen eingeteilt zu werden. Er will etwa dem Handel zugerechnet werden. Begründung: Im Betrieb existiere eine Logistikabteilung. **Vorsicht:** Es gilt die Branchenzugehörigkeit

aufgrund der im Betrieb überwiegend geleisteten Arbeitsstunden. Bei Neben- oder Hilfsbetrieben sowie selbstständigen Niederlassungen richtet sich deren Branchenzugehörigkeit nach dem Hauptbetrieb (siehe Seite 6). Auch dann, wenn sie weder derselben Branche wie der Hauptbetrieb angehören noch einen anderen Tarifvertrag anwenden und alle Zeitarbeitnehmer bei ihnen im Einsatz sind.

Beim Vergleichsentgelt tricksen

Der Einsatzbetrieb gibt bewusst ein niedrigeres Vergleichsentgelt an, um den Zuschlag zu umgehen und früher oder überhaupt deckeln zu dürfen.

Vorsicht: Wenn Vergleichsentgelte genannt werden, müssen diese vom Einsatzbetrieb belastbar und schriftlich (etwa mit Unterschrift und Stempel) dokumentiert werden. Bei falschen Angaben drohen unangenehme Konsequenzen. Diese reichen von Schadensersatz bis zu Nachzahlungen von Arbeitsentgelt und Sozialversicherungsabgaben.

Werkvertrag statt Zeitarbeit

Der Arbeitnehmer kommt nicht durch Arbeitnehmerüberlassung, sondern im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags in den Betrieb, sodass die TV BZ nicht anwendbar sind.

Vorsicht: Nicht selten erweist sich ein vereinbarter Werkvertrag in der tatsächlichen Umsetzung als Arbeitnehmerüberlassung – mit schwerwiegenden Folgen. Besitzt ein Dienstleister keine Lizenz zur Arbeitnehmerüberlassung, so kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen

Nennt der Einsatzbetrieb ein Vergleichsentgelt, muss es belastbar nachgewiesen werden. Bei falschen Angaben drohen Schadensersatz und Nachzahlungen.

Zeitarbeitnehmer und Einsatzunternehmen zu den im Einsatzbetrieb üblichen Konditionen zustande (§ 10 AÜG). Besteht die Erlaubnis zur Überlassung, so gilt das, was durch den Werk- oder Dienstvertrag gerade vermieden werden sollte. Außer der Nachzahlung des Entgelts, einer Nachverbeitragung der Sozialversicherungsabgaben stehen dann regelmäßig auch strafrechtliche Konsequenzen im Raum (§ 266a StGB).

Zeitarbeitnehmer rotieren lassen

Der Einsatz wird einen Tag vor Inkrafttreten einer nächsten Zuschlagsstufe abgemeldet. Dafür wird am nächsten Tag Personalbedarf gemeldet – der Rotationseffekt, der Zuschläge sparen soll.

Vorsicht: Eine solche Rotation schadet dem Ruf des Einsatzbetriebs und dem Betriebsfrieden. Es ist auch sehr aufwendig, ständig neue Mitarbeiter einzuarbeiten. Zudem stehen qualifizierte Zeitarbeitnehmer ad hoc begrenzt zur Verfügung. Sie werden natürlich auch an andere Unternehmen überlassen, die ihnen die Zuschläge nicht nehmen wollen. ■

Eine neue Ära für die Zeitarbeit

ANALYSE. Equal Pay wird die Zeitarbeitsbranche durchrütteln. Was die neuen Zuschläge für Personaldienstleister, Zeitarbeiter und Einsatzbetriebe bedeuten.

Von **Marcus Schulz**

Die neuen Branchenzuschläge für Zeitarbeitnehmer bergen Chancen wie Risiken. Sie sind verknüpft mit hohen Erwartungen der Mitarbeiter und der Kunden an die Personaldienstleister.

Zu den Chancen von Equal Pay gehört, dass das Image von Zeitarbeit verbessert wird. Die Akzeptanz wird weiter wachsen. Schließlich machen die Zuschläge Zeitarbeit auch für höher qualifizierte

Die Einsatzbetriebe werden die Angebote der Zeitarbeitsunternehmen vergleichen und möglicherweise auch den Personaldienstleister wechseln.

Menschen interessant. Als Zeitarbeitnehmer leisten sie so einen sehr wichtigen Beitrag dazu, den nach wie vor hohen Bedarf an Fachkräften zu decken. Und sind alles andere als Mitarbeiter „zweiter Wahl“.

Flexibilisierung planbar machen und pragmatische Umsetzung anbieten

Für uns als Personaldienstleister sind zwei Punkte wichtig. Erstens: Wir ha-

ben mit der Einführung von Branchenzuschlägen die Chance, den Wert der Flexibilisierung deutlich und planbar zu machen. Zweitens: Es ist wichtig, Kunden eine pragmatische Umsetzung anzubieten, die den Wert und den Betrag der Personaldienstleistung sowie die Leistungen der Service-Pauschale darstellt.

Zu den Risiken der Branchenzuschläge gehört der Rotationseffekt. Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, profitieren von der Flexibilität des Modells. Diese Flexibilität wird in Zukunft sicher nicht billiger. Insbesondere für Geringqualifizierte besteht daher die Gefahr, dass sie seltener angefordert werden oder vor einer anstehenden Zuschlagserhöhung abgemeldet werden. Die Erfahrung aus vielen Jahren zeigt, dass sich dieser Rotationseffekt nicht auszahlt – weder für die Unternehmen noch für die Mitarbeiter. Dieses und andere Modelle, die Branchenzuschläge zu vermeiden, sind unfair und tragen bestimmt nicht zu einem besseren Image unserer Dienstleistung oder zum Betriebsfrieden in den Unternehmen bei.

Equal-Pay-Regelungen sorgen für besseres Image in der Zeitarbeit

Viele Sondierungsgespräche zu Equal Pay mit Personalentscheidern zeigen, dass Widerstände gegen die Zeitarbeit in den Betrieben seltener werden. Die oft unterstellte Substitution der Stammbeslegschaft durch Zeitarbeitnehmer war schon immer ein schwaches Argument. Die Branchenzuschläge hebeln es vollends aus. Hinzu kommt:

Zeitarbeitnehmer bekommen künftig noch häufiger und eher ein Übernahmeangebot vom Einsatzunternehmen. Wir begrüßen und unterstützen das, denn die Kunden honorieren so zugleich unsere Dienstleistung und die gute Leistung des Mitarbeiters.

Personaldienstleister als langfristiger und strategischer Partner

Klar ist: Die Branchenzuschläge bedeuten einen wesentlich höheren administrativen Aufwand für die Personaldienstleister. Die Kunden erwarten zu Recht, dass sie damit möglichst wenig belastet werden. Wir von Unique setzen alles daran, den Tarifmodellen mit klugen Ansätzen die Komplexität zu nehmen.

Die Kunden erwarten von ihren Dienstleistern außerdem ein nachvollziehbares, transparentes, Kalkulations-sicherheit bietendes Verrechnungsmodell. Sie vergleichen die Angebote und wechseln möglicherweise den Dienstleister. Als Konsequenz daraus wird künftig nicht mehr allein das kurzfristige Besetzen von Stellen über den Markterfolg eines Personaldienstleisters entscheiden, sondern der Mehrwert, den Kunden in Form einer umfassenden Dienstleistung und Transparenz in der Zusammenarbeit erleben. Für die Zeitarbeit bricht eine neue Ära an. ■



MARCUS SCHULZ ist Geschäftsführer der Unique Personalservice GmbH.

Preismodelle der Dienstleister

PRAXIS. Durch die Branchenzuschläge sind Stundenverrechnungssätze komplizierter zu berechnen. Worauf Einsatzbetriebe künftig achten sollten.

Von **Michael Miller** (Red.)

Die neuen Branchenzuschläge richtig anzuwenden ist das eine – das andere sind aber die Modelle, nach denen die Zeitarbeitsunternehmen ihre Leistung berechnen werden. Hier wird es künftig Unterschiede geben und so manche Kunden-Dienstleister-Beziehung auf den Prüfstand gestellt. Einsatzunternehmen werden auf transparente und verständliche Regeln pochen und den Personaldienstleister in die Pflicht nehmen. Das Motto: „Keep it short and simple.“

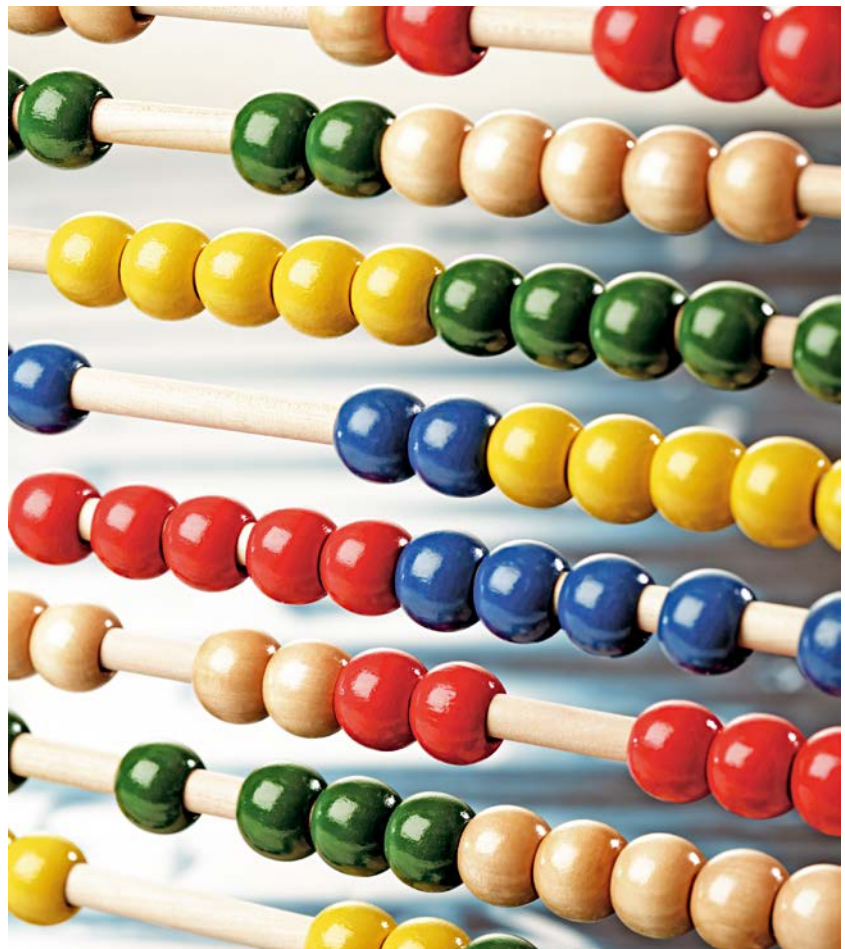
Die Einsatzbetriebe werden zwar genau hinsehen, aber Einzelheiten der zum Teil komplizierten Kombination aus Berechnung der neuen und Anrechnung früherer Zuschläge interessieren sie vermutlich nur selten. Dagegen interessiert sehr wohl, wie das Zeitarbeitsunternehmen seine Leistung kalkuliert.

Der Kostenanteil des Personaldienstleisters

Generell setzt sich der Stundenverrechnungssatz, den Einsatzbetriebe an die Personaldienstleister zahlen, aus folgenden Komponenten zusammen:

- Lohnkosten inklusive der ausbezahlten Zulagen,
- neue Branchenzuschläge,
- Kostenanteil des Personaldienstleisters.

Das Beispiel von Unique Personalservice zeigt ein Preismodell, das eine Pauschale für den Kostenanteil des Personaldienstleisters ausweist (siehe Grafik auf Seite 12).



Welcher Posten wofür? Die Zuschläge zwingen Zeitarbeitsfirmen zu mehr Transparenz.

Die sogenannte Service-Pauschale enthält dabei folgende Leistungen: Rekrutierung, Personalentwicklung, Mitarbeiterbetreuung und -verwaltung, Disposition, Abrechnung, Arbeitssicherheit, medizinische Untersuchungen, Zertifizierungen nach DIN ISO, SCP, Ver-

sicherungen und Finanzierungskosten, Übertragung des Beschäftigungsrisikos (beispielsweise bei Trennung, Langzeitkrankheit et cetera), Niederlassungsnetzwerk, Sonderleistungen (wie etwa Rufbereitschaft, Abmeldefristen, Krankheitsersatz et cetera).

Die Lohnkosten in der Grafik „Preismodell“ (auf dieser Seite) entsprechen dem tariflichen Entgelt – je nach Entgeltgruppe (EG 1 bis EG 9). Sie bestehen aus dem tariflichen Lohn, möglichen Zulagen und den dazugehörigen Lohnnebenkosten.

Im dargestellten Preismodell wird deutlich, dass zum 1. November der Stundenverrechnungssatz alleine deshalb höher ausfiel, weil tarifvertragliche Entgelterhöhungen umgesetzt wurden. Hinzu kommen künftig die entsprechenden Branchenzuschläge, abhängig von der jeweiligen Einsatzdauer im Einsatzbetrieb. In der ersten Stufe beträgt der Zuschlag in der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise 15 Prozent des tariflichen Entgelts (siehe Grafik auf Seite 7). Künftig wird sich der Stundenverrechnungssatz nur durch die Branchenzuschläge erhöhen. Der Anteil der (Basis-)Lohnkosten und der Service-Pauschale bleibt bei Unique dagegen konstant.

In anderen Preismodellen bestimmt der Personaldienstleister möglicherweise seinen Kostenanteil in Relation zum Lohn des Zeitarbeitnehmers. Bei niedrigen Löhnen und zu Beginn der Überlassung kann dies noch zu einem vergleichbaren Preis geschehen. Mit zunehmender Dauer und damit steigenden Löhnen wird die Überlassung durch die Zuschläge allerdings erheblich kostspieliger.

Preismodelle für unterschiedliche Kundenstrukturen

Es kann sinnvoll sein, wenn Zeitarbeitsunternehmen zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie Konzernen differenzieren. Letztere planen sehr viel häufiger langfristig strategisch und mit vielen Zeitarbeitern. Die Höhe der Stundenverrechnungssätze und der administrative Aufwand spielen hier eine wesentliche Rolle.

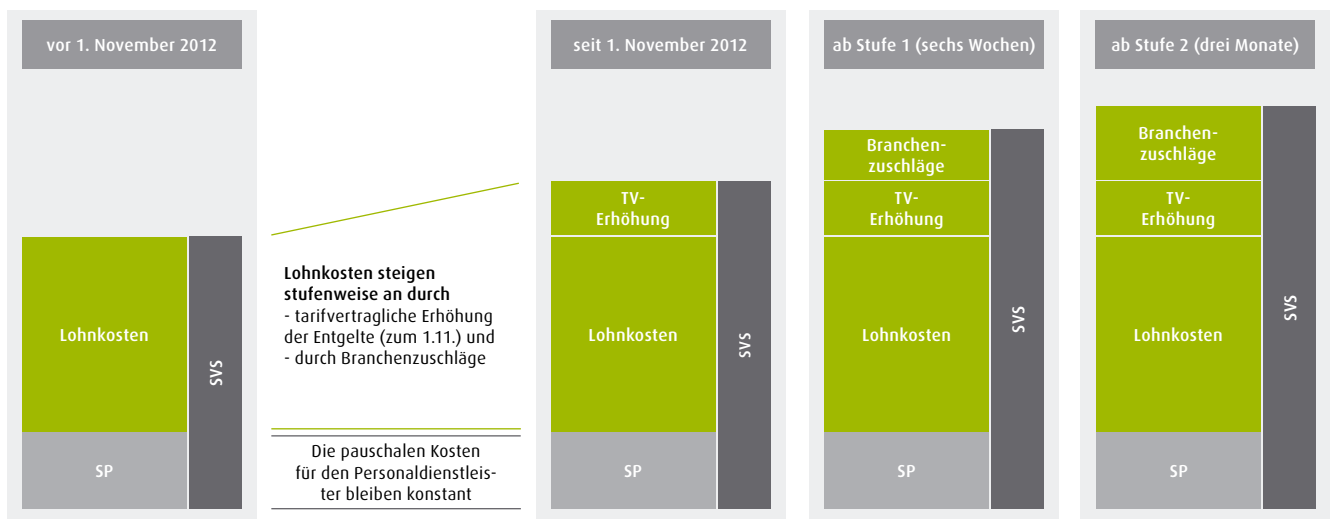
Insofern kann es angebracht sein, wenn Personaldienstleister den Lohn

nicht bei jeder der fünf Zuschlagsstufen anpassen. Denkbar könnten zum Beispiel auch nur zwei Stufen sein. Der Effekt: ein geringerer administrativer Aufwand.

Für Großunternehmen und Konzerne setzt solch ein Preismodell den Anreiz, nicht der vermeintlich günstigeren Lösung „Rotationseffekt“ zu erliegen (mehr zum Rotationseffekt auf Seite 9). Denn werden Zeitarbeitnehmer vor der nächsten Stufe des Branchenzuschlags abgemeldet, direkt verbunden mit einer neuen Personalbedarfsmeldung, so bedeutet dies einen erheblichen administrativen Aufwand für Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb. Den verringerten Aufwand bei einem langfristigen Einsatz könnte das Zeitarbeitsunternehmen sogar in Form von Boni an das Einsatzunternehmen weitergeben.

Bei alledem ist zu berücksichtigen: Eine Vereinfachung darf natürlich nicht zulasten der Zeitarbeitnehmer gehen.

PREISMODELL



SVS = Stundenverrechnungssatz; SP = Service-Pauschale; TV = Tarifvertrag

Ein Preismodell am Beispiel von Unique Personalservice: Die Service-Pauschale des Personaldienstleisters (SP) und die Lohnkosten blei-

ben konstant. Der Stundenverrechnungssatz (SVS) erhöht sich nur um die Branchenzuschläge nebst dazugehöriger Lohnnebenkosten.

HINTERGRUND

Erst werden die Zulagen angerechnet

Die Branchenzuschläge stellen einen wesentlichen Teil des Stundenverrechnungssatzes dar. Dennoch müssen Zeitarbeitsunternehmen die Stundenentgelte noch nicht in voller Höhe anpassen. Bereits bestehende Zulagen können angerechnet werden.

Kleine und mittelständische Einsatzbetriebe werden ihren Personaldienstleister dagegen selten allein nach dem Preis aussuchen. Für sie steht im Vordergrund, kurzfristig qualifiziertes Personal zu bekommen. Der Personaldienstleister wird daher auch mit Transparenz und Rechtssicherheit seines Preismodells punkten können.

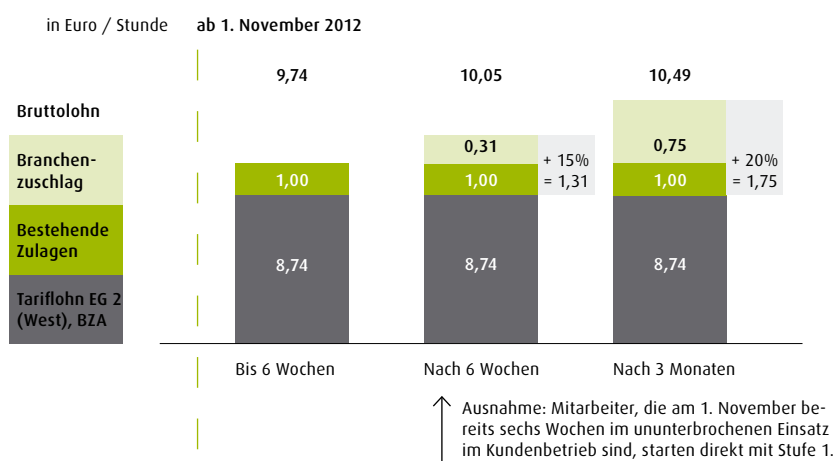
Beachtenswerte Details

Unabhängig von der Größe des Einsatzbetriebs werden die Branchenzuschläge nur bei ununterbrochenem Einsatz ausbezahlt. Das bedeutet: In den TV BZ (§ 2 Abs. 2) ist vereinbart, dass die Zeit für die Berechnung der Zuschläge wieder bei null beginnt, wenn der Einsatz des Zeitarbeitnehmers im gleichen Einsatzbetrieb länger als drei Monate unterbrochen war. Bevor der Zeitarbeitnehmer wieder die erste Zuschlagsstufe beanspruchen kann, muss er also erst sechs Wochen in dem Betrieb arbeiten.

Die Protokollnotiz zum TV BZ der Metall- und Elektroindustrie legt für diese Branche fest: Die Einsatzdauer erhöht sich für die Zeit eines laufenden Einsatzes, „wenn der Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb wegen Feier- und Urlaubstagen sowie Krankheitstagen innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung unterbrochen wird“. Selbst der Wechsel des Zeitarbeitnehmers zu einem anderen Dienstleister zählt nicht als Unterbrechung. Die vorangegangenen Einsatzzeiten im selben Kundenbetrieb werden angerechnet.

Die Regeln der TV BZ und damit auch die Preismodelle der Personaldienstleister sehen vor, das Stundenentgelt des Zeitpersonals zu begrenzen. Es kann bei 90 Prozent des Entgeltniveaus eines vergleichbaren Stammmitarbeiters gedeckelt werden. Allerdings: Der Kundenbetrieb muss das sogenannte Vergleichsentgelt dem Zeitarbeitsunternehmen mitteilen und nachweisen (lesen Sie mehr zur Bestimmung des Vergleichsentgelts ab Seite 6). Erst dann ist die Begrenzung möglich. ■

In der Metall- und Elektroindustrie erhöht sich das Stundenentgelt nach sechs Wochen ununterbrochenem Einsatz um 15 Prozent. Ein Zeitarbeitnehmer der Entgeltgruppe 2 (West) erhält ab dem 1. November 2012 einen tariflichen Stundenlohn von beispielsweise 8,74 Euro. Zudem bekommt er außertarifliche Zulagen von einem Euro pro Stunde. In der ersten Stufe erhält er nun 15 Prozent mehr Lohn (von 8,74 Euro), also 1,31 Euro. Die außertarifliche Zulage wird darauf jedoch angerechnet. Insgesamt erhält der Zeitarbeitnehmer 10,05 Euro pro Stunde.



QUELLE: UNIQUE PERSONALSERVICE GMBH

BEISPIEL

Stundenverrechnungssatz berechnen

Ein Beispiel zeigt, wie sich die Kosten für die Arbeitnehmerüberlassung berechnen. Dabei ist ein Preismodell mit Pauschale zugrunde gelegt, die über die gesamte Einsatzdauer konstant bleibt. Die Zahlen sind fiktiv und nicht exakt berechnet.

Das Stundenentgelt eines Zeitarbeitnehmers der Entgeltgruppe 1 (West) in der Metallindustrie beträgt 8,19 Euro. Durch die Lohnnebenkosten des Zeitarbeitsunternehmens erhöht sich der Betrag auf 13 Euro. Die Höhe der anfallenden Lohnkosten hängt immer auch von der Dauer des Einsatzes, der Anzahl der Feiertage und mitarbeiterindividuellen Faktoren ab. In der Regel liegt der Grenzkostenfaktor zwischen 1,54 und 1,6. Zusätzlich verlangt der Arbeitgeber eine Pauschale von fünf Euro, sodass der Stundenverrechnungssatz bei 18 Euro liegt. Nach drei Monaten Einsatz (Stufe zwei, 20 Prozent) erhöht sich das Stundenentgelt laut TV BZ um 1,64 Euro. Der Stundenverrechnungssatz steigert sich daher um 1,64 Euro plus Lohnnebenkosten. Die Pauschale des Dienstleisters bleibt weiterhin bei fünf Euro.

In der Metall- und Elektroindustrie haben die Tarifparteien eigene Verfahrensregeln festgelegt. Danach orientieren sich die Zuschläge am Tarifentgelt. Das bedeutet, dass sich die Prozentsätze künftig nach einer bestimmten Berechnungsformel verändern können, abhängig vom Tarifabschluss.

Neue Wege für die Zeitarbeit

STIMMEN. Wo steht die Zeitarbeit in fünf Jahren? Brauchen wir neue gesetzliche Regeln? Gewerkschaft, Zeitarbeits- und Einsatzunternehmen geben Antworten.

Mit den Branchenzuschlägen sind die Tarifparteien auf einem guten Weg, die Gehälter von Zeitarbeitnehmern und Stammbeschaft anzugleichen. Das war dringend notwendig und wird die Zeitarbeit nachhaltig verändern. Unternehmen benötigen eine Flexibilitätsreserve. Zeitarbeit ist aber kein Ersatz für die Stammbeschaft. Der Missbrauch der Leiharbeit spaltet die Belegschaften und höhlt tarifliche Standards aus. Das gefährdet das soziale Gefüge. Der faire und geordnete Einsatz von Zeitarbeit ist daher ein wichtiges Instrument, und Equal Pay als Grundsatz hilft, diese Fairness

und Ordnung sicherzustellen.

Laut Arbeitsministerin Ursula von der Leyen sind die Tarifparteien auf einem guten Weg, weshalb sie eine Regulierung zunächst auf Eis legte. Ein gutes



„Ohne Berlin gibt es keine flächendeckende Lösung.“

Francesco Grioli ist Vorstandsssekretär im Bereich Tarife und

Finanzen bei der IG BCE.

Zeugnis, aber auch eine Situation, die Unterschiede produzieren wird. Daher ist in nicht tarifgebundenen Betrieben eine gesetzliche Equal-Pay-Regelung dringend notwendig. Ohne Berlin wird es aber keine flächendeckende Lösung geben.“

Mittelfristig werden sich die Entgelte in der Zeitarbeitsbranche an die Vergütung in der Industrie angleichen. Der endgültige Einstieg in diese Entwicklung erfolgte jüngst durch die Branchenzuschläge. Wie lang dieser

Prozess dauert, hängt insbesondere von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und vom Angebot an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt ab. Gesetzliche Regelungen sind aus unserer Sicht nicht erforderlich. Die ausgehandelten

Tarifverträge enthalten mittlerweile Klauseln, die einen Missbrauch von Zeitarbeit weitgehend ausschließen. Es sollte daher den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben, verbleibende Probleme zu lösen.

Auch künftig bleibt die Zeitarbeit ein wichtiges Instrument der Flexibilisierung, unter der Voraussetzung, dass bürokratische Hemmnisse ab- und nicht aufgebaut werden. Auch als Rekrutierungsweg bleibt Zeitarbeit für Zeitarbeitnehmer und Unternehmen hervorragend geeignet und wird von uns intensiv genutzt.“

Equal Pay ist in vielen Unternehmen längst Realität, nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels. Schon heute zahlen wir häufig Löhne über Tarifniveau, weil wir begehrte Fachkräfte halten, Menschen für uns gewinnen und einstellen wollen. Die Branchenzuschläge unterstreichen den Wert erfahrener Mitarbeiter und führen dazu, dass Zeitarbeit neu bewertet wird. Die Zeit der ‚billigen Leiharbeit‘ und ‚zweitklassigen Arbeitnehmer‘ in den Köpfen der Menschen ist vorbei! Das ist die größte Errungenschaft der neuen Tarifverträge.

Mit den Vereinbarungen zu Equal Pay hat die Branche bewiesen, dass sie ihre Aufgabe als Tarifvertragspartei ausfüllt und keine politisch verordnete Equal-Pay-Regelung braucht, sondern mit den Gewerkschaften eine zukunftsorientierte, konstruktive Lösung findet. Diese werden wir auch künftig ohne die Politik finden!

Die Zukunft heißt strategische Partnerschaft. Das kurzfristige Besetzen freier Stellen ist am Ende des Wachstums angekommen. Die Kunden holen sich den Personaldienstleister als Berater. Personaldienstleistung ist mehr als Arbeitnehmerüberlassung, das wird schon die Entwicklung von direkter oder indirekter Personalvermittlung belegen. Fester Bestandteil unserer Dienstleistung wird sein, dass Unternehmen gute Mitarbeiter übernehmen. Das ist gut so!“

„Die Tarifverträge schließen Missbrauch weitgehend aus.“

Hartmut Schiese ist Personalleiter bei Starkstrom-Gerätebau GmbH.

„Die Zukunft der Zeitarbeit heißt strategische Partnerschaft.“

Marcus Schulz ist Geschäftsführer bei der Unique Personalservice GmbH.


Informativ, aktuell, relevant:

Auf dieser Site erfahren Sie alles, was Sie zum Thema Equal Pay wissen müssen.



www.unique-equalpay.de

Hintergrundinformation: Von der EU-Richtlinie bis zur heutigen Realität – alles über die Hintergründe von Equal Pay.
Aktueller Stand der Entscheidungen: Die wesentlichen Inhalte der bisher erarbeiteten Tarifverträge.
Wissenswertes aus Kundensicht: Warum Kunden trotz steigender Verrechnungssätze von Zeitarbeit profitieren.
Wie geht es weiter: Wenn es etwas Neues zum Thema Equal Pay gibt, erfahren Sie es hier.



„Wer billig will, setzt nicht auf Zeitarbeit. Unsere Kunden setzen auf Flexibilität.“

Marcus Schulz, Geschäftsführer der Unique Personalservice GmbH (Member of USG People Germany)

In 40 Jahren haben wir die Zeitarbeit nach vorn gebracht.

Deutschland steht gut da – daran hat die Zeitarbeitsbranche großen Anteil. Für unsere Kundenunternehmen bedeutet Zeitarbeit aber nicht billige Arbeitskräfte, sondern Zugang zu qualifiziertem Personal und Minimierung von Risiken. Das gilt sowohl für wirtschaftliche Aufschwung- als auch für Abschwungphasen. Von dem Plus an Flexibilität profitieren Kunden, Zeitarbeitnehmer und Stammpersonal gleichermaßen! Unique gibt der Zeitarbeitsbranche seit 40 Jahren Impulse – sprechen Sie uns an, wenn Sie mit mehr Flexibilität den Erfolg Ihres Unternehmens sichern wollen.

Die Video-Podcasts von Marcus Schulz, Geschäftsführer der Unique Personalservice GmbH, finden Sie auch auf newsroom.unique-personal.de



1| Marcus Schulz zum Stellenwert der Zeitarbeit in Deutschland



2| Marcus Schulz zu Equal Pay in der Zeitarbeitsbranche



3| Marcus Schulz zu schwarzen Schafen der Zeitarbeitsbranche

