

Für die M+E-Industrie ist die Zeitarbeit Flexibilitätsfaktor und damit für die Wettbewerbsfähigkeit enorm wichtig. Wir haben mit dem Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) gemeinsam mit der IG Metall sozialpolitische Verantwortung bewiesen.

Für unsere Branche wurde der erste Branchenzuschlagstarifvertrag vereinbart.

Die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der Umsetzung der Vorgaben des Koalitionsvertrages müssen so gestaltet werden, dass die heute bestehenden tariflichen und betrieblichen Lösungen erhalten bleiben.

Das betrifft aus Sicht der M+E-Industrie insbesondere die folgenden zwei Punkte des Koalitionsvertrages zur Zeitarbeit:

1. gesetzliche Festlegung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten mit einer Tariföffnungsklausel
2. Gleichstellung der Zeitarbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten hinsichtlich des Arbeitsentgelts nach spätestens neun Monaten

1. Höchstüberlassungsdauer

Die bestehenden Möglichkeiten des Tarifvertrages LeiZ müssen auch bei einer gesetzlichen Regelung der Höchstüberlassungsdauer vollständig erhalten bleiben. Das heißt, die Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten auf 24 Monate per Tarifvertrag muss ebenso weiterhin möglich bleiben, wie die betriebsindividuellen Lösungen mit den Betriebsräten. Auch den OT-Betrieben ist eine betriebliche Regelung zu ermöglichen.

Eine gesetzliche Fiktion des Beschäftigungsverhältnisses bei Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer ist unangemessen.

Umsetzungsvorschlag

„In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind abweichende Regelungen zugelassen. Das gleiche gilt für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers.“

Gleichzeitig ist aus § 1 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der Satz 2: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“ zu streichen.

Erhalt der tariflichen Regelung des TV LeiZ.

Streichung von § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG

Begründung

Der Umsetzungsvorschlag orientiert sich an bereits bestehende gesetzliche Öffnungsklauseln für Tarifverträge und Betriebs- sowie Dienstvereinbarungen.

Mit dem eingefügten Satz in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG wollte der Gesetzgeber ausweislich der damaligen Gesetzesbegründung klarstellen, dass der Begriff „vorübergehend“ im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie als flexible Zeitkomponente verstanden werden soll und dass „insbesondere auf genau bestimmte Höchstüberlassungsfristen verzichtet“ werden sollte. Mit der Änderung des AÜG soll nunmehr gerade nicht mehr auf bestimmte Höchstüberlassungsfristen verzichtet werden, deshalb ist die Streichung aus Gründen der Rechtsklarheit geboten.

2. Gleichbehandlungsgrundsatz nach neun Monaten

Ziel ist es, dass die Branchenzugschlags-Tarifverträge durch den Gesetzgeber als equal-pay-Regelungen nach neun Monaten anerkannt werden. Hervorzuheben ist, dass dies eine erhebliche bürokratische Entlastung in der Entgeltabrechnung bedeutet. Die M+E-Mitgliedsunternehmen, die bereits heute equal-pay für ihre Zeitarbeiter leisten, müssen eine Schattenentgeltabrechnung für das Zeitarbeitsunternehmen erstellen. Ohne diesen enormen bürokratischen Mehraufwand kann eine solche Zusage nicht erfüllt werden.

Allein eine ausdrückliche tarifliche Entgeltregelung in einem Branchenzuschlagstarifvertrag für die Einsatzzeit nach neun Monaten wird vom Gesetzgeber als equal-pay-Regelung anerkannt, da sich darin als Ausdruck der Tarifautonomie der Regelungswille der Tarifvertragsparteien manifestiert.

Branchenzuschlagstarifverträge werden nach neun Monaten als equal-pay-Regelung vom Gesetzgeber anerkannt.

Umsetzungsvorschlag

„Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet und soweit er ...

auch für die Überlassungsdauer nach Vollendung der ersten neun Monate der Überlassung ausdrücklich eine Entgeltregelung enthält (Branchenzuschlagstarifvertrag) ...“

Begründung

Ein solches vorbehaltloses gesetzliches Anerkenntnis des Willens der Tarifvertragsparteien ist das wahre Bekenntnis des Gesetzgebers zur Tarifautonomie. Im Kräftespiel der Tarifvertragsparteien besteht wegen der Sondersituation im AÜG auch kein unwägbares Risiko für den Gesetzgeber. Die Gewerkschaften haben ein enormes Durchsetzungspotential, da ohne eine tarifliche Regelung vom ersten Tag der Überlassung an equal-treatment gelten würde. Nach den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur CGZP gilt das umso mehr.

Mitgliedsverbände von Gesamtmetail

SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart

vbm: Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V., München

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen
e.V., Düsseldorf

HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.,
Frankfurt/M.

NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg

NIEDERSACHSENMETALL: Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V., Hannover

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.,
Berlin

PFALZMETALL: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.,
Neustadt

vem. *die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-
Rheinessen e.V., Koblenz

ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V., Saar-
brücken

VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V., Dresden

VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V., Erfurt

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.,
Magdeburg

bayme: Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.,
München

Unternehmensverband Südwest e.V., Stuttgart

AGV Nord: Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V., Ham-
burg

UV Saar: Unternehmensverband Saarland e.V., Saarbrücken

AGVT: Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V., Erfurt