

Update

Branchenzuschlagstarifverträge 2017

BAP und iGZ haben als VGZ mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit der DGB-Mitgliedsgewerkschaften zehn der elf Branchenzuschlagstarifverträge rückwirkend zum 1. April 2017 auf den neuesten Stand gebracht. Diese Änderungen waren nach der Änderung des AÜG zum 1. April 2017 erforderlich geworden. Sie sind Grundlage für die Möglichkeit, vom Gleichstellungsgrundsatz bei der Vergütung auch über den neunten Monat einer Überlassung an einen Kunden hinaus abweichen zu können („equal pay nach neun Monaten“). Die Tarifvertragsparteien haben die erforderlichen Änderungen aber auch zum Anlass genommen, die Prozentsätze in den bereits bestehenden Zuschlagsstufen zu überprüfen, so dass diese teilweise angepasst wurden, überwiegend auch rückwirkend.

Der TV BZ ME 2017 und der TV BZ Chemie 2017 waren zwar bereits im Mai und Juni dieses Jahres geändert worden, wurden nunmehr aber nochmals (rückwirkend) mittels eines Änderungstarifvertrags geändert.

Die übrigen Tarifverträge wurden bis auf den TV BZ Eisenbahn hieran angepasst und weitestgehend vereinheitlicht. Der TV BZ Eisenbahn 2012 gilt nun in der bisherigen Fassung für drei weitere Monate fort, bis auch dieser hoffentlich/voraussichtlich an die neue Rechtslage angepasst werden wird. Im Übrigen ist der Weg für eine dauerhafte Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz durch Anwendung dieser Tarifverträge grundsätzlich frei. Eine Besonderheit gilt aber für gewerblich Beschäftigte im Druckbereich, die unter die Entgeltgruppen EG 6 bis 9 fallen. Hier sieht der TV BZ Druck - gewerblich 2017 keine Abweichungsmöglichkeit vor, das diese Entgeltgruppen - wie bisher - zuschlagfrei bleiben, die stufenweise Heranführung insoweit unterbleibt. Eine Einigung der Tarifvertragsparteien konnte hier nicht erreicht werden.

Nachdem nun fast alle Branchenzuschlagstarifverträge an die neue Rechtslage angepasst sind, können die Fragebögen, Ermittlungsbögen und AÜVs angepasst werden.

1. Anpassung von zehn von elf Branchenzuschlagstarifverträgen

Rückwirkend zum 1. April 2017 wurden die Tarifverträge über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen

- in der Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ TB),
 - in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ HK),
-

- in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ Kunststoff),
- in der Kautschukindustrie (TV BZ Kautschuk),
- in der Druckindustrie (TV BZ Druck - gewerblich),
- von gewerblichen Arbeitnehmern in die Papier erzeugende Industrie (TV BZ PE - gewerblich),
- in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (TV BZ PPK) und
- in den Kali- und Steinsalzbergbau (TV BZ KS)

an das neue AÜG angepasst. Ohne diese Änderungen wären die Tarifverträge mit Ablauf des 30. September 2017 ohne Nachwirkung außer Kraft getreten. Der Verlust der Branchenzuschläge hätte bei den Zeitarbeitnehmern aber zu erheblicher Unruhe geführt.

Dies allein wäre noch zu verkraften gewesen. Mehr Sorgen bereitete das drohende equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer. Dies konnte durch die nunmehrigen Tarifabschlüsse von den Verbänden - quasi in letzter Minute - verhindert werden, so dass nun auch der Weg bereitet ist, vom equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer in vielen Branchen abweichen zu können. Dieses hätte anderenfalls auch in den von den Branchenzuschlagstarifverträgen erfassten Branchen ab dem 26. Dezember 2017 / 1. Januar 2018 - je nach Fristberechnung - greifen können.

Die einzelnen Änderungen stellen sich wie folgt dar:

2. Sechste Zuschlagsstufe - tarifliches equal pay

Die Tarifverträge enthalten nun wie bereits der TV BZ ME 2017 und der TV BZ Chemie 2017 jeweils eine sechste Zuschlagsstufe, die das ab Beginn des 16. Monats einer Überlassung an einen Kunden geltende tarifliche equal pay definiert. Dies ist nach § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG erforderlich, damit auf Grundlage dieser Tarifverträge weiterhin vom Gleichstellungsgrundsatz bei der Vergütung über den neunten Monat einer Überlassung hinaus abgewichen werden kann und das gesetzliche equal pay ersetzt wird.

Das erste Erfordernis für eine solche Abweichung, also die stufenweise Heranführung an das equal pay, war ja bereits in den bisherigen Tarifverträgen enthalten und musste nur im Hinblick auf das Verbot der Nulldeckelung angepasst werden, um zumindest eine Erhöhung um eine Stufe zu regeln.

3. Anpassung der Zuschlagssätze

a) Sechste Zuschlagsstufe

Bei den neu eingeführten sechsten Zuschlagsstufen ergeben sich folgende Zuschlagssätze:

- TV BZ TB 27%
- TV BZ HK 44%
- TV BZ Kunststoff
 - EG 1 und EG 2 23%,
 - EG 3 und 4 25%,
 - EG 5 bis 9 20%.
- TV BZ Kautschuk
 - EG 1 und EG 2 22%,
 - EG 3 15%,
 - EG 4 bis EG 6 20%,
 - EG 7 18%,
 - EG 8 und 9 20%.
- TV BZ Druck - gewerblich
 - EG 1 bis 5 50%,
 - EG 6 bis 9 keine Zuschläge
- TV BZ PE - gewerblich
 - EG 1 und 2 35%,
 - EG 3 und 4 25%,
 - EG 5 bis 9 22%.
- TV BZ PPK 32%
 - bei den Lohnempfängern in der Tapetenindustrie: 39% im Tarifgebiet West und 49% im Tarifgebiet Ost.

- **TV BZ KS:**
 - EG 1 und 2 26% bei ständigen Arbeiten über Tage und
 33% bei ständigen Arbeiten unter Tage;
 - EG 3 bis 5 31% bei ständigen Arbeiten über Tage und
 36% bei ständigen Arbeiten unter Tage;
 - EG 6 bis 9 27% bei ständigen Arbeiten über Tage und
 30% bei ständigen Arbeiten unter Tage

b) Übrige Zuschlagsstufen

Neben der Einführung der sechsten Zuschlagsstufe gibt es aber auch Änderungen in den anderen Zuschlagsstufen.

TV BZ TB

Im TV BZ TB wurden die Zuschlagssätze auch in den ersten fünf Zuschlagsstufen angepasst:

- 4. Stufe: nach dem 7. vollendeten Monat von bisher 20% auf neu 19%
- 5. Stufe: nach dem 9. vollendeten Monat von bisher 25% auf neu 23%

Die geänderten Zuschlagssätze gelten nach § 6 Satz 4 TV BZ TB aber erst ab dem 1. Januar 2018.

TV BZ Kunststoff

Im TV BZ Kunststoff wurde der Zuschlag in der EG 1 in der fünften Zuschlagsstufe von 25% auf 26% erhöht, in der EG 2 bleibt er aber bei 25%. Zudem gibt es nun auch in den Entgeltgruppen 6 bis 9 Zuschläge, die der bisherigen EG 5 entsprechen.

Die geänderten Zuschlagssätze gelten rückwirkend zum 1. April 2017.

In den EG 6 bis EG 9 ist bis Ende 2017 aber nur ein Zuschlag von 1% zu zahlen.

TV BZ Kautschuk

Im TV BZ Kautschuk gibt es nun auch in den Entgeltgruppen 7 bis 9 Zuschläge:

- 1. Stufe: nach der 6. vollendeten Woche 4%
- 2. Stufe: nach dem 3. vollendeten Monat 7%

- 3. Stufe: nach dem 5. vollendeten Monat 10%
- 4. Stufe: nach dem 7. vollendeten Monat 13%
- 5. Stufe: nach dem 9. vollendeten Monat 16%

Bis Ende 2017 ist hier in den EG 7 bis EG 9 aber nur ein Zuschlag von 1% zu zahlen.

TV BZ Druck - gewerblich

Im TV BZ Druck - gewerblich gibt es nach wie vor in den Entgeltgruppen 6 bis 9 keine Branchenzuschläge, so dass insoweit auch keine Abweichung vom equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer möglich sein wird.

TV BZ PE - gewerblich

Im TV BZ PE - gewerblich sind jetzt auch die Entgeltgruppen 6 bis 9 auch in den ersten fünf Zuschlagsstufen zuschlagspflichtig und die Zuschläge in der EG 5 wurden geändert. Die geänderten Zuschlagssätze gelten rückwirkend zum 1. April 2017.

In der EG 5 bis 9 gelten nun folgende Sätze:

- 1. Stufe: nach der 6. vollendeten Woche 4%
- 2. Stufe: nach dem 3. vollendeten Monat 6%
- 3. Stufe: nach dem 5. vollendeten Monat 8%
- 4. Stufe: nach dem 7. vollendeten Monat 16%
- 5. Stufe: nach dem 9. vollendeten Monat 20%

Bis Ende 2017 ist hier in den EG 6 bis EG 9 aber nur ein Zuschlag von 1% zu zahlen.

TV BZ KS

Im TV BZ KS wurde die Entgeltgruppe 5 wie die Entgeltgruppen 3 und 4 geregelt. Für die Entgeltgruppen 6 bis 9 gibt es nunmehr erstmals Zuschläge in den ersten fünf Zuschlagsstufen, wobei die Prozentsätze der bisher für die EG 3 und 4 übernommen wurden. Die geänderten Zuschlagssätze gelten rückwirkend zum 1. April 2017. Bis Ende 2017 ist hier in den EG 6 bis EG 9 aber nur ein Zuschlag von 1% zu zahlen.

4. Doppelte Deckelungsregelung

Auch bei den neu abgeschlossenen Tarifverträgen ist eine gespaltene Deckelungsregelung für die ersten fünf Zuschlagsstufen (Bezugsobjekt ist das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt) und für die sechste Zuschlagsstufe (Bezugsobjekt ist das Arbeitsentgelt) enthalten.

Einen Unterschied zwischen den Tarifverträgen gibt es hier bei der Deckelung der sechsten Zuschlagsstufe. In den federführend von der IG Metall abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträgen (TV BZ ME 2017, TV BZ HK 2017 und TV BZ TB 2017) ist für die Ermittlung des Branchenzuschlags folgendes bestimmt:

"[...] wobei tarifvertragliche Entgeltbestandteile der Zeitarbeitsbranche auf entsprechende Vergütungsbestandteile der Einsatzbranche angerechnet werden können."

Der Begriff "entsprechende" findet sich hingegen in den federführend von der IG BCE und ver.di abgeschlossenen Tarifverträgen nicht. Daher stellt sich die Frage, ob die Ermittlung der Branchenzuschläge bei der Berechnung der Deckelung der sechsten Zuschlagsstufe zwei verschiedenen Berechnungsmethoden folgt und die Berechnung bspw. nach TV BZ ME tatsächlich enger gefasst ist, indem eine Art Sachgruppenvergleich eingeführt wird. Dies könnte zu höheren Branchenzuschlägen führen. So könnte dann bspw. das tarifliche Weihnachtsgeld u. U. nicht mit einem 13. Monatsgehalt beim Kunden verrechnet werden.

Zwar kann die Frage gestellt werden, ob eine solch geringe sprachliche Abweichung tatsächlich zu einer anderen Berechnungssystematik führen soll. Da diese Änderungen aber offenbar bewusst vorgenommen wurden, spricht viel dafür, dass bei der Berechnung der Deckelung zukünftig streng danach unterschieden werden muss, welcher Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet.

> Damit muss verstärkt darauf geachtet werden, dass der richtige Branchenzuschlagstarifvertrag ermittelt wird, da anderenfalls die Deckelung der sechsten Zuschlagsstufe fehlerhaft erfolgen würde. Eine zu niedrige Zuschlagszahlung würde dann die Nichtgewährung von tariflichen Vergütungsbestandteilen bedeuten, was nach § 16 Abs. 1 Nr. 7a, Abs. 2 AÜG mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 € im Einzelfall geahndet werden könnte.

5. Verbot der Nulldeckelung

Wie bereits beim TV BZ ME 2017 und dem TV BZ Chemie 2017 ist in den neuen TV BZ das Verbot der Nulldeckelung enthalten. Die Formulierungen sind insoweit identisch. Auch hier ist bestimmt, dass der Branchenzuschlag infolge eines Kundenwunsches auf Deckelung nicht vollständig entfallen

darf. Damit reicht es nach der ganz überwiegenden Meinung aus, dass in diesen Fällen zumindest ein Zuschlag in Höhe von einem Cent pro Stunde gezahlt wird.

Neuer Mindestbranchenzuschlag

Ein Korrektiv ist insoweit im TV BZ Kunststoff 2017, TV BZ Kautschuk 2017, TV BZ PE - gewerblich 2017, TV BZ KS 2017 sowie in den TV BZ Chemie 2017 eingebaut: Danach ist bei Eingreifen des Verbots der Nulldeckelung ein Mindestzuschlag in Höhe von 1,5% zu zahlen.

Allerdings ist zu beachten, dass die Protokollnotiz zwar auf § 2 Abs. 5 Satz 2 TV BZ bezogen ist, also die Fälle erfasst, in denen es anderenfalls zu einer Nulldeckelung gekommen wäre. Andererseits ist sie aber recht weit formuliert. M. E. kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass die Regelung so verstanden werden kann, dass der Mindestzuschlag von 1,5% immer, also auch dann zu zahlen ist, wenn die Erfüllung des Deckelungswunsches des Kunden gar nicht zu einer Nulldeckelung führen würde. Es wäre dann ein echter Mindestbranchenzuschlag von 1,5%, der unabhängig vom Verbot der Nulldeckelung zu beachten wäre. Hätten die Tarifvertragsparteien dies gewollt, hätte sich aber eine Regelung im eigentlichen Tarifvertragstext, aber nicht als Protokollnotiz zum Verbot der Nulldeckelung angeboten. Hier ist auch abzuwarten, welche Auslegung der BAP und der iGZ vertreten werden.

- > Da dies allein Fälle betrifft, in denen das Vergleichsentgelt die tarifliche Grundvergütung nicht um mindestens 1,5% überschreitet, also relativ wenige Fälle erfasst werden, sollte m. E. abgewogen werden, ob eine einheitliche Zahlung im Vergleich mit dem Verwaltungsaufwand für unterschiedliche Berechnungen nicht wirtschaftlicher ist, insbesondere dann, wenn nur weniger Mitarbeiter in diesem Bereich eingesetzt werden.

Weiterhin ist das Verhältnis zum 1%-Zuschlag in den Entgeltgruppen E6 bis E9 bis Ende 2017 unklar. Dieses Verhältnis wurde nicht im Sinn einer Kollisionsregelung ausdrücklich geregelt. Es liegt m. E. jedoch nahe, dass die 1,5%-Regel nicht für die 1%-Zuschläge gelten soll, sondern es dort bei den 1% Zuschlag bleibt. Eine Mindestregelung macht nur Sinn, wenn diese nicht höher als der volle Zuschlag ist, so dass die Protokollnotiz zum Mindestzuschlag beim Verbot der Nulldeckelung insoweit einschränkend ausgelegt werden sollte.

Empfehlung der Verbände

Für die übrigen fünf Branchenzuschlagstarifverträge empfehlen die Verbände, ebenfalls einen Mindestzuschlag von 1,5% zu zahlen, ohne dass dies aber verbindlich und von den Tarifvertragsparteien so geregelt wäre. So fehlen in den von der IG Metall und ver.di federführend abgeschlossenen Tarifverträgen entsprechende Protokollnotizen.

Risiken

Zu beachten ist jedoch, dass auch bei den neu abgeschlossenen Tarifverträgen ggf. die Auffassung vertretbar ist, dass die erste Zuschlagsstufe in voller Höhe zu zahlen sei (Bertram AIP 7/8/2017, 3 (4)). Andererseits haben die Tarifvertragsparteien – jedenfalls für die Hälfte der Tarifverträge – nun rückwirkend einen Mindestzuschlag von 1,5% vereinbart. M. E. haben sie zumindest hiermit dokumentiert, dass ein Anspruch auf die volle erste Zuschlagsstufe nicht gewollt ist und ggf. war. Dies kam in den Tarifverträgen m. E. auch bisher in § 6 zum Ausdruck („...nicht vollständig entfallen darf ...“). Die nunmehrige Änderung der Tarifverträge bringt daher m. E. klar zum Ausdruck, dass bei den von der IG Metall und den von ver.di verhandelten Tarifverträgen weiterhin ein Branchenzuschlag von mindestens einem Cent ausreicht und eine Zahlung bis zur Höhe der jeweils anwendbaren Zuschlagsstufe die Zahlung des tariflichen Branchenzuschlags darstellt. Bei Anwendung der Branchenzuschläge nach den von der IG BCE verhandelten Tarifverträge sind 1,5% bzw. 1% Mindestzuschlag zu zahlen. Die Ausgestaltung als Mindestzuschlag lässt auch hier eine im Ermessen des Personaldienstleisters stehende höhere Zahlung bis zur Höhe der jeweils anwendbaren Zuschlagsstufe zu.

Bei dieser Problematik ist zu beachten, dass die IG Metall sich nach Gerüchten aus der Branche nunmehr wohl auf den Standpunkt stellt, dass nach dem TV BZ ME 2017, TV BZ HK 2017 und TV BZ TB 2017 mindestens ein Zuschlag in Höhe der ersten Zuschlagsstufe zu zahlen sei und man dies auch so gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern kommunizieren werde. Ob ver.di ebenso verfahren wird, ist nicht bekannt. Man kann es ver.di aber zutrauen.

> Hier bleibt die Entwicklung abzuwarten und es sollten ggf. entsprechende Rückstellungen gebildet werden. Jedenfalls ist zu erwarten, dass es zu dieser Thematik kurzfristig erste Klageverfahren geben wird, so dass Mitte nächsten Jahres mit den ersten erstinstanzlichen Gerichtsentscheidungen gerechnet werden kann.

6. Fortführung der Tarifverträge - Übergangsvorschriften

Da die neuen TV BZ die bisherigen Tarifabschlüsse fortführen, enthalten auch diese Übergangsvorschriften. Es wurden die grundsätzlich aus dem TV BZ ME 2017 und dem TV BZ Chemie 2017 bekannten Regelungen übernommen.

Hier unterscheiden sich die einzelnen Tarifverträge aber etwas:

- Der TV BZ Kautschuk 2017, der TV BZ Kunststoff 2017, der TV BZ PE - gewerblich 2017 und der TV BZ KS 2017 - also alle Tarifverträge, die federführend von der IG BCE abgeschlossen wurden - übernehmen die Übergangsregelung des TV BZ Chemie, so dass die sechste Zuschlagsstufe nach diesen drei TV BZ erst ab dem 1. Juli 2018 greifen soll.
- Bei den übrigen TV BZ kann die sechste Zuschlagsstufe hingegen bereits ab dem 1. Januar 2018 greifen.

Dies führt im Anwendungsbereich des TV BZ Kautschuk 2017, des TV BZ Kunststoff 2017, des TV BZ PE - gewerblich 2017 und des TV BZ KS 2017 zu der bekannten Problematik, dass bei einer Fristberechnung nach § 191 BGB ggf. die 15-Monats-Frist überschritten wird und so möglicherweise für die Mitarbeiter, die Anfang April 2017 bereits im Einsatz waren, trotz Anwendung dieser Tarifverträge nicht vom equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer abgewichen werden kann. Dieses Problem tritt nur dann nicht auf, wenn die Gerichte zukünftig eine streng kalendarische Fristenberechnung für zulässig erachten sollten und auch nicht der von der Bundesagentur für Arbeit favorisierten gemischten Fristberechnung folgen.

Unklar ist, ob sich ggf. eine berichtigende Auslegung der Tarifverträge durchsetzen kann. So könnte vertreten werden, dass mit dem 1. Juli 2018 kein konkretes Datum, sondern nur die 15-Monats-Frist geregelt werden sollte. Allerdings würde man sich dann über den Wortlaut der Tarifverträge hinwegsetzen. Der Wortlaut ist aber die generelle Grenze für eine Auslegung. Ich bin daher skeptisch, dass eine solche Auffassung mit Erfolg vertreten werden kann.

- > Im Bereich dieser Tarifverträge sollte daher überlegt werden, ob bei den von dieser Problematik erfassten Mitarbeiter nicht ein Einsatzwechsel und/oder eine Einsatzunterbrechung von mehr als drei Monaten herbeigeführt werden kann (Karenzfrist), damit bei diesen Mitarbeitern die Überlassungsfristen wieder bei null beginnen.
- > Alternativ sollten ggf. Rückstellungen gebildet werden, um bei einer ungünstigen Entwicklung der Rechtsprechung Nachzahlungen vornehmen zu können.

Dieses Problem wird durch die übrigen Tarifverträge, die federführend von der IG Metall und ver.di abgeschlossen wurden, vermieden, da diese die Übergangsregelung des TV BZ ME 2017 übernehmen, so dass hier die sechste Zuschlagsstufe ab dem 1. Januar 2018 greifen kann, die 15-Monats-Frist also locker eingehalten wird.

7. Wechsel zurück zum Kundenbetrieb

Der TV BZ ME 2017 und der TV BZ Chemie 2017 hatten infolge deren neuen Protokollnotiz 1 zwischenzeitlich auf den "Entleiher" im Sinn des § 8 AÜG, also nach herrschender Meinung das Unternehmen abgestellt. Dies wurde nun wieder – ebenfalls rückwirkend – mittels eines Änderungsarbeitsvertrags geändert und in der geänderten Fassung auch für die neu abgeschlossenen Tarifverträge übernommen.

Dies vereinfacht die Anwendung der Branchenzuschlagstarifverträge ungemein, nachdem das BAG in seinen Urteilen vom 22. Februar 2017 neue Vorgaben für die Anwendung des TV BZ ME gemacht hat, die überwiegend auch auf die anderen Branchenzuschlagstarifverträge übertragen werden können. Insbesondere der Entfall des Kriteriums der Inhaberidentität beim TV BZ ME ist problematisch, zumal diese Rechtsprechung auf den TV BZ HK, TV BZ TB, TV BZ PPK und TV BZ Druck – gewerblich übertragen werden kann.

Wegen des Wegfalls des Aspekts der Inhaberidentität hätte sich bspw. die Frage ergeben, ob es neben oder anstatt den Hilfs-/Nebenbetrieben auch Hilfs-/Nebenunternehmen gibt und ob dann ein Hauptbetrieb oder ein Hauptunternehmen für die Brancheneinordnung maßgeblich sein soll. Das hätte insbesondere dann zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt, wenn das Hauptunternehmen (bspw. ein bundesweit für viele Branchen tätiger Logistiker) über einen Betrieb verfügt, der – für sich genommen – unter einen TV BZ fällt (im Beispiel der Betrieb des Logistikers, der für einen Automobilhersteller tätig wird). Hier hätte man viele Neubewertungen durchführen müssen.

Durch nun erfolgte „Rolle rückwärts“ wurde dieses Anwendungsproblem eines Unternehmensbezugs von den Verbänden elegant umschifft. Dies erspart Personaldienstleistern viel Arbeit. Hier bleibt es somit bei der bekannten Anknüpfung an den Betrieb.

8. Anrechnungsregelung

Zu beachten ist trotz des Bezugs auf den Kunden**betrieb** in den geänderten Branchenzuschlägen die Anrechnungsregelung, die nach wie vor auf das Kunden**unternehmen** bezogen ist.

Addition von Einsätzen bei demselben Entleiherunternehmen

§ 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG führt zur Anrechnung von Überlassungszeiten an einen Kunden, auch wenn der Einsatz in unterschiedlichen Betrieben dieses Kunden (also unterschiedlichen Kundenbetrieben im Sinn der Branchenzuschlagstarifverträge) oder durch unterschiedliche Arbeitgeber erfolgt. Von dieser Regelung kann auch nicht durch Tarifvertrag abgewichen werden, die Regelung ist nicht „tarifdispositiv“. Trotz des Abstellens auf den Kundenbetrieb in § 1 des jeweiligen TV BZ ist für die Überlassungsdauer nach dem jeweiligen TV BZ durch § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG auf den Einsatz des Zeitarbeitnehmers beim Kunden abgestellt.

Damit sind Einsätze in verschiedenen Betrieben eines Kunden kraft Gesetzes zusammenzurechnen. Gleiches gilt für Einsätze für verschiedene Personaldienstleister bei dem Kunden. Ist der Mitarbeiter bspw. zunächst für drei volle Monate in einem zuschlagsfreien Betrieb tätig und wechselt er dann in einen Betrieb desselben Kunden, der unter den TV BZ ME 2017 fällt, ist die vorherige Einsatzdauer voll anzurechnen, so dass er bereits über eine Überlassungsdauer von drei Monaten verfügt. Die Tarifvertragsparteien haben hier entsprechend der gesetzlichen Vorgabe die Anrechnungsregelungen in § 2 Abs. 2 Satz 2 der TV BZ ebenfalls angepasst. Diese stellen nun auf den Entleiher im Sinn des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG ab.

Damit ist ein Gleichlauf erreicht und es laufen keine unterschiedlichen Überlassungsfristen, was die Fristenüberwachung weiter verkompliziert hätte. Der Zeitarbeitnehmer hat in dem Beispiel dann infolge der Anrechnung der Vorbeschäftigungszeit bereits Anspruch nach der zweiten Zuschlagsstufe.

Auswirkungen beim equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer

Beim equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer ist hingegen folgendes zu beachten:

Da der Mitarbeiter in dem gebildeten Beispiel zunächst in einem zuschlagsfreien Betrieb tätig war, befreit die Anwendung des TV BZ ME 2017 wegen der Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten bei demselben Kunden nach § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG nicht vom equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer. Grund hierfür ist, dass er in den ersten drei Monaten ja nicht unter den Anwendungsbereich des TV BZ ME 2017 gefallen ist und damit für diesen Zeitraum keine Ansprüche auf Branchenzuschläge erworben hat. Die von § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG geforderte stufenweise Heranführung spätestens ab der sechsten Woche der Überlassung ist damit (tatsächlich) nicht erfolgt. Die stufenweise Heranführung als Rechtfertigung für die unbefristete Abweichung vom equal pay fand nicht statt.

Eine freiwillige Nachzahlung von Branchenzuschlägen – an die man spontan denken könnte – hilft hier ebenfalls nicht weiter, da eine freiwillige Zahlung (also dann von außertariflichen Zuschlägen) nicht die Anwendung des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags ersetzen kann. Ein Ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal des § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG ist es, dass der qualifizierte Branchenzuschlagstarifvertrag während der gesamten Überlassungszeit durchgängig auf das Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden haben muss,

Ulrici, HK-AÜG, § 8 Rn. 75; vgl. Bauer/Bertram in: Henssler/Grau, Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge, 2017, § 5 Rn. 183 ff.; Koch, in: Schaub ArbR-HdB, § 120 Rn. 53; Bayreuther, NZA 2017, 18 (19); BeckOK/Motz, § 8 AÜG Rn. 202.

Bei einem Wechsel des Einsatzbetriebs ist daher zukünftig im Einzelfall zu prüfen, ob dieser Wechsel nicht zu einer Lücke bei den Branchenzuschlägen führt und dies der Abweichung vom equal pay entgegensteht. Für die ganz überwiegende Anzahl der durchlaufenden Überlassungen wird dies aber nicht relevant werden.

9. Sonstige Änderungen

Im TV BZ KS wurde die Regelung in § 3 zum Entfall des Erfahrungszuschlags ersatzlos gestrichen. Damit werden die Branchenzuschläge zusätzlich zu den Ansprüchen auf Zuschläge nach § 4 ETV BAP/DGB bzw. § 5 ERTV iGZ/DGB gezahlt. Das bisherige Alternativverhältnis gilt hier nicht mehr. Bei den anderen TV BZ bleibt es aber bei diesem Alternativverhältnis, so dass dort die Branchenzuschläge nicht zusätzlich zum Erfahrungszuschlag gezahlt werden müssen.

10. Laufzeiten

Wie bereits erläutert, werden die geänderten Tarifverträge rückwirkend zum 1. April 2017 wirksam. Damit ist sichergestellt, dass diese parallel zur geänderten Fassung des AÜG gelten und auch für bereits am 1. April 2017 im Einsatz gewesene Mitarbeiter die Abweichungsmöglichkeiten greifen können.

Bei der Laufzeit haben die Verbände für die Branche Planungssicherheit bis Ende 2020 erreichen können. Die geänderten Tarifverträge laufen mindestens bis zum **31. Dezember 2020**. Damit ist zumindest an dieser Stelle Ruhe.

11. Ausblick

Auf die Anpassung der Branchenzuschläge war lange gewartet worden. Glücklicherweise konnten hier Neuabschlüsse erfolgen, ohne die das verfahrensmäßig äußerst aufwändig umzusetzende „equal pay nach neunmonatiger Überlassungsdauer“ viel öfter zu beachten gewesen wäre.

Die Blicke wenden sich nun zu dem bereits angekündigten Branchenzuschlagstarifvertrag IT und Kommunikationstechnologie (inklusive IT-Dienstleistungen) (TV BZ ITK), der hoffentlich auch kurzfristig - jedenfalls noch vor dem 26. Dezember 2017 - in Kraft treten wird. Ob hingegen für den großen Bereich des Handwerks und für bislang nicht erfasste Branchen weitere Branchenzuschlagstarifverträge kommen, ist weiter unklar. Es ist zu hoffen, dass auch diese Bereiche kurzfristig tarifiert werden können.

Ebenso unklar ist, ob nach dem Vorbild der Tarifverträge Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ) auch für weitere Branchen Abweichungen von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vereinbart werden. In der Praxis wird dies bislang eher bei Haustarifverträgen relevant, bei denen eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer freilich auch deutlich einfacher und passgenauer vereinbart werden kann. Die am Anfang dieses Jahres noch bestehende Hoffnung auf einen „TV LeiZ Chemie“ wurde noch nicht erfüllt. Aber die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranchen haben hier ja auch noch genug Zeit, um zu reagieren. Die bei vielen Kunden zu beobachtende Tendenz, alles erstmal auf die lange Bank zu schieben, scheint auch bei den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranchen zu bestehen. Hier wird wahrscheinlich erst im nächsten Sommer hektisch an Tarifverträgen nach dem Vorbild des TV LeiZ gewerkelt werden.

Dr. Motz | Rechtsanwalt
Graf-Adolf-Straße 41
40210 Düsseldorf

T +49 211 94211950
F +49 211 94211951
E guido.motz@motz-law.com
www.motz-law.com

Diese Mandanteninformation stellt keine Rechtsberatung dar und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sie dient allein dem Zweck, über neue Entwicklungen, insb. in Rechtsprechung und Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerüberlassungsrechts und des Fremdpersonaleinsatzes, zu informieren. Sie kann keine abschließende Darstellung enthalten und erhebt daher auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.