

Tarifrunde 2019

Neue Tarifabschlüsse des BAP und iGZ mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit

In den Tarifvertragsverhandlungen zwischen BAP, iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit konnte am 18. Dezember 2019 die vierte Verhandlungsrunde nach einer Nachtsitzung mit einem Verhandlungsergebnis beendet werden. Vorgesehen sind erhebliche Lohnsteigerungen in den nächsten drei Jahren und weitere Änderungen, u.a. mehr Urlaub und höhere Sonderzahlungen.

Dieses Verhandlungsergebnis wurde von BAP und iGZ bereits angenommen und kann von der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit bis zum 12. Februar 2020 angenommen werden. Hierzu müssen die Mitgliedsgewerkschaften des DGB jeweils gesondert zustimmen. Die Tarifvertragsparteien haben eine entsprechend lange Erklärungsfrist vereinbart. Abzuwarten bleibt, ob alle DGB-Mitgliedsgewerkschaften dem Verhandlungsergebnis zustimmen.

Sollte auch die Gewerkschaftsseite dem Verhandlungsergebnis zustimmen, würden die Tarifverträge BAP/DGB und iGZ/DGB wohl rückwirkend zum 1. Januar 2020 geändert werden. Die aktuelle Nachwirkung der beiden Entgelttarifverträge würde enden.

Die Entgelttarifverträge BAP/DGB und iGZ/DGB waren zum 31. Dezember 2019 gekündigt worden und befinden sich aktuell noch in der Nachwirkung. An die Kündigung hatten sich Tarifvertragsverhandlungen angeschlossen, die auch den Mantel- und Entgelttrahmentarifvertrag betrafen, obwohl diese nicht gekündigt wurden.

In der Tarifrunde 2019 lagen die Tarifpartner zunächst sehr weit auseinander. Die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit war mit großen Forderungen in die Verhandlungen gestartet:

- Bei der Vergütung wurden Entgelterhöhungen von 8,5 % für einen Zeitraum von nur zwölf Monaten gefordert.
- Bei den Jahressonderzahlungen waren Anpassungen gefordert, so dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Summe ein 13. Monatsgehalt ausmachen sollten.
- Gewünscht war ferner die Aufnahme einer Besserstellung von Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften („Vorteilsregelung“), also ein Extrazuschlag bei den Jahressonderzahlungen für Gewerkschaftsmitglieder.
- Zu den Forderungen gehörte ferner eine Erhöhung der Urlaubstage auf 28 im ersten Beschäftigungsjahr und 30 ab dem zweiten.

- Schließlich waren Verbesserungen der Zuschlagsregelungen gewünscht, so dass Zeitarbeitnehmer mindestens dieselben Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wie vergleichbare Stammmitarbeiter erhalten sollten.

Das Hauptziel von BAP und iGZ mit ihrer gebildeten Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) war hingegen eine Einigung auf lange Sicht und nicht nur für die nächsten zwölf Monate. Das Angebot der VGZ soll nach den Berichten der IG Metall angesichts des letzten, recht üppigen Abschlusses und angesichts der Konjunkturertrübungen erheblich niedriger gewesen sein. Laut den Veröffentlichungen der IG Metall vom 31. Oktober 2019, hatten BAP und iGZ beim Lohn zunächst nur eine Anhebung unterhalb der Inflationsrate für die Dauer von vier Jahren, eine Anhebung des Urlaubs- und Weihnachtsgelds frühestens ab 2023 um 125 € ab dem fünften Beschäftigungsjahr sowie eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage bereits nach dem vierten, statt dem fünften Beschäftigungsjahr angeboten.

Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden stand am 17. Dezember 2019 die vierte Verhandlungsrunde an. Laut BAP und iGZ gab es einen „24-stündigen Verhandlungsmarathon“ in dem schließlich doch noch in 2019 eine Einigung gefunden werden konnte. Diese Einigung bedarf jetzt nur noch der finalen Bestätigung durch die Gewerkschaftsseite.

Das Verhandlungsergebnis sieht nach den Mitteilungen der verschiedenen Tarifvertragsparteien die folgenden Punkte vor:

1. Vergütung - Änderung des Entgelttarifvertrags

Bei der Vergütung bleibt es zunächst bis zum 31. April 2020 bei dem bisherigen tariflichen Entgelt. Dies war wegen der noch laufenden Annahmefrist für die Gewerkschaften nötig, damit insbesondere auch die Vereinbarungen mit den Kunden angepasst werden können.

Sodann gibt es insgesamt **vier Tarifentgelterhöhungen** innerhalb von **drei Jahren** mit insgesamt +9,26 % (Tarifgebiet West):

- Zum **1. April 2020** gibt es folgende Änderungen:

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
EG 1	+1,90 %	+2,31 %
EG 2 bis EG 9	+1,90 %	+3,00 %

- Zum **1. Oktober 2020** gibt es sodann **ausschließlich im Tarifgebiet Ost** eine weitere Erhöhung von 2,20 % (sog. **Zwischenstufe**). Im Tarifgebiet West gibt es hingegen keine Erhöhung.

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
alle Entgeltgruppen	keine	+2,20 %

- Zum **1. April 2021** gibt es folgende Anpassungen, durch die insbesondere die Angleichung an das Niveau des Tarifgebiets West erreicht wird:

	Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
alle Entgeltgruppen	+3,00 %	Anhebung auf das Vergütungsniveau West, was durchschnittlich plus 7,10 % entspricht

Damit wird die Differenzierung nach den Tarifgebieten West und Ost zum 1. April 2021 entfallen, so wie dies bereits in der Vergangenheit anlässlich der Tarifvertragsverhandlungen in 2016 (§ 3 ETV BAP/DGB und § 3 ETV iGZ/DGB) vereinbart worden war. Dies kommt somit nicht überraschend.

- Schließlich gibt es dann zum **1. April 2022** für alle Entgeltgruppen **bundesweit einheitlich** eine Erhöhung um 4,10 %.

	Tarifgebiet Gesamtdeutschland
alle Entgeltgruppen	+4,10 %

Dieses Tarifentgelt gilt sodann mindestens für die Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrags bis zum 31. Dezember 2022. Jedoch soll es nach einer Darstellung im Internet (www.labournet.de) einen Sideletter geben, wonach es Tariflohnerhöhungen durch einen Folgeabschluss in jedem Fall erst ab dem **1. April 2023** geben wird.

> Die Erhöhungen der Tarifentgelte machen - je nach Laufzeit der Arbeitnehmerüberlassungsverträge - ggf. aktuelle Änderungen der Verrechnungssätze erforderlich. Hierzu müssen laufende Verträge in Schriftform geändert werden (§ 12 Abs. 1 AÜG).

2. Vergütung II - Änderung des Entgelttarifvertrags

Für die Entgelttarifverträge ist zunächst vereinbart, dass ein bisheriges Ärgernis wieder entfällt, nämlich die **automatische Höhergruppierung** von der EG 3 in die EG 4 nach einer einjährigen Betriebszugehörigkeit in der EG 3. Dieser Automatismus war von vielen kritisiert worden. Es wird hier somit wieder das ursprüngliche System ohne Automatismus geben.

> Aktuell steht noch nicht fest, ab welchem genauen Stichtag der Automatismus E3 auf E4 zukünftig nicht mehr greifen wird. Dies hängt davon ab, ob auch die Änderungen des Entgelttarifvertrags rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt werden oder ob hierfür ggf. eine gesonderte zeitliche Regelung aufgenommen wird.

Für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2020 werden die **Entgeltgruppen 2 bis 4 neu geregelt** und stärker ausdifferenziert, wobei aus der EG 2 eine EG 2a und eine EG 2b werden:

- **EG 2a:** „Tätigkeiten, die eine **Anlernzeit, fachbezogene Berufserfahrung** oder **fachspezifische Kenntnisse** erfordern“.
- **EG 2b:** „Tätigkeiten, die eine **fachspezifische Qualifikation** erfordern“.
- **EG 3:** „Tätigkeiten, die eine **zweijährige Ausbildung** erfordern“.
- **EG 4:** „Tätigkeiten, die eine **dreijährige Ausbildung** erfordern“.

> Damit ist erforderlich, dass die entsprechenden Qualifikationsanforderungen beim jeweiligen Kunden abgefragt und im AÜV auch genauso detailliert festgehalten werden. Anderenfalls könnte es zu einer unfreiwilligen höheren Eingruppierung als erforderlich kommen.

> Die Neuregelung der Entgeltgruppen EG 2 bis 4 dürfte die Eingruppierung vereinfachen und zu einer besseren Differenzierung führen.

> Die Änderungen der Qualifikationsanforderungen der Entgeltgruppen EG 2a bis EG 4 machen ggf. Änderungen laufender Arbeitnehmerüberlassungsverträge (Schriftform!) erforderlich.

3. Änderung des Manteltarifvertrags

Die Manteltarifverträge sind nach den aktuell vorliegenden Informationen nur in wenigen Punkten geändert. Die Wünsche nach weitergehenden Änderungen - bspw. ein echtes Gehaltsmodell oder eine Vereinfachung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaubs (§§ 13.2 MTV BAP/DGB bzw. § 6a MTV iGZ/DGB) - konnten offenbar nicht umgesetzt werden.

Jahressonderzahlungen

Bei den Jahressonderzahlungen bleibt 2020 zunächst alles beim Alten. Die Jahressonderzahlungen sollen hingegen ab dem 1. Januar 2021 erstmals seit 2004 steigen und zudem danach differenzieren, ob der Zeitarbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. Es werden folgende Staffellungen gelten (Erhöhung zum aktuellen Anspruch in Klammern):

Alle Arbeitnehmer			
Jahr	Dauer des Beschäftigungsverhältnisses		
	mehr als 6 Monate	ab 2 Jahren	ab 4 Jahren
2021	150 € (unverändert)	200 € (+ 50 €)	225 € (+ 25 €)
2022	180 € (+ 30 €)	250 € (+ 100 €)	325 € (+ 125 €)
2023	200 € (+ 50 €)	300 € (+ 150 €)	400 € (+ 200 €)

Damit erfolgt auch eine schnellere Anhebung, da nach der bisherigen Staffellung der Höchstsatz erst nach fünfjährigem Bestehen erreicht wurde.

Daneben werden **Gewerkschaftsmitglieder zwischen 50 € und 350 € mehr** erhalten können als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (sog. Vorteilsregelung). Es ergibt sich folgende Staffellung (Erhöhung zum aktuellen Anspruch in Klammern):

Bei nachgewiesener Gewerkschaftsmitgliedschaft			
Jahr	Dauer des Beschäftigungsverhältnisses		
	mehr als 6 Monate	ab 2 Jahren	ab 4 Jahren
2021	200 € (+ 50 €)	300 € (+ 150 €)	375 € (+ 175 €)
2022	250 € (+ 100 €)	370 € (+ 220 €)	525 € (+ 325 €)
2023	300 € (+ 150 €)	500 € (+ 350 €)	750 € (+550 €)

Den Anspruch auf das höhere Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben Zeitarbeitnehmer allerdings nur, wenn sie unaufgefordert nachweisen, dass sie seit **mehr als zwölf Monaten Mitglied einer der DGB-Mitgliedsgewerkschaften** sind. Nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft darf der Personaldienstleister ohnehin nicht fragen. Daher war es erforderlich zu vereinbaren, dass der Zeitarbeitnehmer von sich aus aktiv werden muss. Er muss seine Mitgliedschaft offen legen und die Besserstellung beantragen, um in den Genuss dieser Vorteilsregelung zu kommen. Unterbleibt ein solcher Antrag, bleibt es bei den „normalen“ Beträgen.

- > Wichtig ist, dass die Änderungen bei den Jahressonderzahlungen möglichst bereits jetzt kalkulatorisch berücksichtigt werden, auch wenn sich die Änderungen erst ab 2021 effektiv auswirken werden. Lediglich bei kurzen Laufzeiten des AÜV kann dies aktuell noch vernachlässigt werden.
- > Die Praxis muss zeigen, ob sich tatsächlich mehr Zeitarbeitnehmer für eine der Mitgliedsgewerkschaften des DGB entscheiden. Arbeitgeber können sich dem von den Gewerkschaften initiierten Spiel verweigern und – sofern die Kalkulation dies zulässt oder der Kunde dies gar verlangt – alle Arbeitnehmer entsprechend der Vorteilsregelung behandeln, um so dem Anreiz der Gewerkschaftsmitgliedschaft entgegen zu wirken.

Ab dem Jahr 2024 sollen sodann sowohl die „normale“ Jahressonderzahlung, als auch die Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder anhand der Eckentgeltgruppe EG 4 tarifydynamisch steigen. Damit werden die Jahressonderzahlungen entsprechend zukünftiger Tarifierhöhungen automatisch angehoben werden. Hierdurch wird erreicht, dass die Jahressonderzahlungen von der Lohnentwicklung nicht wie bisher abgekoppelt bleiben.

Urlaub - neue Urlaubsstaffelung

Der Urlaubsanspruch der Zeitarbeitnehmer bleibt in 2020 ebenfalls zunächst unverändert. Erst ab dem 1. Januar 2021 erhöht sich die Anzahl der Urlaubstage pro Beschäftigungsjahr wie folgt:

- im **1. Beschäftigungsjahr:** 25 Tage (plus 1 Urlaubstag)
- im **2. und 3. Beschäftigungsjahr:** 27 Tage (bisher 25/26 Urlaubstage)
- bereits ab dem **4. Beschäftigungsjahr:** 30 Tage (bisher erst ab dem 5. Beschäftigungsjahr)

Damit wird auch hier die Staffelung wie bei den Jahressonderzahlungen zeitlich verkürzt.

Ob die Urlaubsregelung insgesamt an die geänderte Rechtsprechung des BAG und EuGH zum gesetzlichen Mindesturlaub angepasst und ein eigenständiges Verfallsystem vereinbart wurde, ist nicht

abschließend bekannt. Zwar liest sich die Info des iGZ „neuer tariflicher Urlaubsanspruch“ so, als habe man die Tarifregelung an das geltende Recht angepasst und den Urlaubsanspruch insgesamt neu geregelt. Allerdings ist anzunehmen, dass dies von den anderen Tarifvertragsparteien dann ebenfalls entsprechend deutlicher veröffentlicht worden wäre. Daher ist eher wahrscheinlich, dass ausschließlich eine Erhöhung der Urlaubsdauer vereinbart wurde.

> Wichtig ist, dass die Änderungen bei den Urlaubsansprüchen möglichst bereits jetzt kalkulatorisch berücksichtigt werden, auch wenn sich die Änderungen erst ab 2021 effektiv auswirken werden. Lediglich bei kurzen Laufzeiten des AÜV kann dies aktuell noch vernachlässigt werden.

Arbeitszeitkonto

Unklar ist, was genau zum Arbeitszeitkonto vereinbart wurde. Der BAP weist auf keine Änderungen hin, so dass es demnach für das **Tarifwerk BAP/DGB** keine Änderungen gäbe. Hingegen wird in der Pressemitteilung der IG Metall vom 19. Dezember 2019 ausgeführt:

„Ein wichtiger Erfolg ist auch: jetzt ist im Tarifvertrag unmissverständlich geregelt, dass die Überbrückung verleihefreier Zeiten durch Nutzung des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Leihbeschäftigten möglich ist.“

So unmissverständlich scheint dies im Verhandlungsergebnis aber wohl doch nicht festgehalten worden sein, wenn der BAP auf diese Änderung nicht hinweist.

Bei dem **Tarifwerk iGZ/DGB** soll es hingegen folgende Neuerungen geben:

- Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos;
- Saldierung im Rahmen von 150 Plus- und 105 Minusstunden (bislang max. 21 Minusstunden);
- Erforderlichkeit einer Nullstellung im Kalenderjahr, wobei eine Übertragungsmöglichkeit gegeben sein soll.

Dies liest sich zunächst wie eine teilweise Angleichung des iGZ-Arbeitszeitkontos an das BAP-Arbeitszeitkonto. Jedoch stellt sich auch hier angesichts des Zitats aus der Pressemitteilung der IG Metall die Frage, ob es tatsächlich eine Saldierungsmöglichkeit in dem Sinn geben soll, dass vom Arbeitgeber auch einseitig Minusstunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden können, bspw. wenn die vereinbarte Sollarbeitszeit in einem Monat nicht erreicht wurde. Denn gerade zum neuen iGZ-Arbeitszeitkonto führt die Pressemitteilung der IG Metall weiter aus:

„Im iGZ-Tarifvertrag wurde ein verbessertes Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Auszahlung von Stundenguthaben durchgesetzt und die rechtswidrige Regelung, die dem Unternehmen erlaubte, über zwei Tage zu verfügen, endlich gestrichen.“

Dies liest sich so, als werde allein Ziff. 3.2.3. Satz 2 MTV iGZ/DGB zulasten des Arbeitgebers geändert. Hier wird somit vieles davon abhängen, wie das Verhandlungsergebnis von den Tarifvertragsparteien in Tarifvertragstexte gegossen werden wird und welche genauen Formulierungen die Tarifvertragsparteien hier wählen werden.

Neben dem Verhandlungsergebnis ist zudem zu beachten, dass das BAG am 19. Februar 2020 ohnehin über das BAP-Arbeitszeitkonto entscheiden wird. Das BAG hatte sich bereits im Jahr 2014 (Urt. v. 16. April 2014 - 5 AZR 483/12) kritisch zu der Möglichkeit geäußert, dass ein Arbeitgeber einseitig Minusstunden in das AZK einstellen kann (vgl. Motz AIP 5/2018, S. 3ff.):

„Das Arbeitszeitkonto im Leihverhältnis darf allerdings nicht dazu eingesetzt werden, § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG zu umgehen und das vom Verleiher zu tragende Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeitnehmer abzuwälzen. Regelungen, die es dem Verleiher ermöglichen, in verleihfreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, sind unwirksam.“

Unklar ist bislang, was dies für die Saldierungsmöglichkeiten der Tarifwerke BAP/DGB und iGZ/DGB bedeutet. Daher ist offen, ob die bisherige Praxis zum BAP-Arbeitszeitkonto so möglich bleibt und durch den neuen Tarifabschluss auch auf das iGZ-Arbeitszeitkonto übertragen werden kann.

Zuschläge

Die Gewerkschaften hatten auch neue Spielregeln zu Zuschlägen bei Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Mehrarbeit gefordert. Es bleibt hier aber bei den bisherigen Regelungen.

4. Erklärungsfrist

Die vereinbarte Erklärungsfrist läuft noch bis zum 12. Februar 2020. Bis dahin wird feststehen, ob die geänderten Tarifverträge rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft treten. Bei den Änderungen in den Mantel- und Entgelttarifverträgen würde hingegen ein Inkrafttreten zum 1. April 2020 ausreichen, da diese Tarifverträge nicht gekündigt sind.

Dieser Erklärungsfrist entspricht es, dass die Vergütungen frühestens zum 1. April 2020 steigen werden, so dass die betroffenen Personaldienstleister genug Zeit haben, die Verrechnungssätze anzuhoben und an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Die IG Metall wird am 13. Januar 2020 in der bundesweiten Tarifkommission über das Tarifergebnis abstimmen und am 14. Januar 2020 durch den Vorstand der IG Metall entscheiden. Wann genau die weiteren Gewerkschaften entscheiden, ist bislang nicht bekannt.

5. Laufzeit

Die Laufzeit des vorgesehenen Tarifabschlusses beträgt 36 Monate. Damit gibt es für die nächsten drei Jahre Planungssicherheit. Wäre es hingegen nach dem Willen der Gewerkschaften nur zu einer zweimonatigen Laufzeit gekommen, hätte die VGZ nach einer kurzen Pause gleich wieder in die nächsten Verhandlungen einsteigen müssen.

6. Aktuell: Nachwirkung der Entgelttarifverträge und (noch) keine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit

Die gekündigten Tarifverträge befinden sich demgemäß zwar aktuell noch in der Nachwirkung. Dieser Schwebezustand ist jedoch rechtlich unproblematisch, wenn in angemessener Zeit der Folgeabschluss zustande kommt. Hierauf weist die BA zutreffend in Ziff. 8.2 Abs. 4 und 5 ihrer Fachlichen Weisungen zum AÜG vom 1. August 2019 hin. Da hier bereits das Verhandlungsergebnis vor dem Ende der Geltung der Entgelttarifverträge gefunden werden konnte, dürfte dies somit unproblematisch sein.

Hingegen gibt es aktuell keine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit. Die dritte Lohnuntergrenzenverordnung (3. LUGrVO) lief zum 31. Dezember 2019 aus. Die VGZ und die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit haben jedoch vereinbart, eine vierte LUGrVO auf den Weg zu bringen, in der die E1 jeweils für die Tarifgebiete West und Ost als verbindliche Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) festgesetzt werden sollen. Dies kann frühestens nach Zustimmung aller DGB-Mitgliedsgewerkschaften zum Verhandlungsergebnis angestoßen werden.

Dr. Motz | Rechtsanwalt
Campus Fichtenhain 67
47807 Krefeld

T +49 2151 9368088
F +49 2151 9368089
E guido.motz@motz-law.com

Diese Information 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. Mit der Herausgabe dieser Information wird eine Haftung nicht übernommen.