

TV BZ ME 2017

Änderungen der Branchenzuschläge

Stand: 07.06.2016

Das seit dem 01. April 2017 gültige neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hat Vorgaben für die Inhalte der Branchenzuschlagstarifverträge aufgestellt. Deshalb war eine Anpassung des bestehenden Tarifvertrages über Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) notwendig geworden. Mit dieser iGZ-Rechtsinfo informiert der iGZ über die Änderungen zum bisherigen TV BZ ME.

1. Zusätzliche sechste Branchenzuschlagsstufe

Es wird eine 6. Zuschlagsstufe eingeführt. Der Branchenzuschlag beträgt entsprechend der Einsatzdauer beim Kunden künftig nach dem fünfzehnten vollendeten Monat 65 % der iGZ-Grundvergütung des Entgelttarifvertrages.

Mit dieser sechsten Stufe erreichen Arbeitnehmer ein dem Equal Pay gleichwertiges Arbeitsentgelt im Sinne von § 8 Absatz 4 Satz 2 Nr. 1 AÜG. Mit der Vergütung der sechsten Zuschlagsstufe (65 %) wird der Anspruch auf das gesetzliche Equal Pay (an sich nach 9 Monaten) dauerhaft abgewendet.

Bezüglich der 6. Stufe enthält § 6 TV BZ ME eine Übergangsregelung. Zwar zählen Einsatzzeiten, die vor dem 01.04.2017 zurückgelegt werden, grundsätzlich mit. Die sechste Stufe wird jedoch frühestens zum 01.01.2018 erreicht. Das heißt, dass Mitarbeiter, die am 01.04.2017 schon mehr als 15 Monate in einem Unternehmen im Einsatz sind und daher eigentlich Anspruch auf die 6. Stufe hätten, noch bis zum 01.01.2018 warten müssen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist seit dem 01.01.2016 im Einsatz beim Kunden A. Er erhält seit dem 01.10.2016 einen Branchenzuschlag in Höhe von 50 %. Es wurde keine Deckelung geltend gemacht. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen TV BZ ME ist der Arbeitnehmer zwar schon länger als 15 Monate im Einsatz, aufgrund der Übergangsregelung erwirbt er aber erst zum 01.01.2018 einen Anspruch auf einen Branchenzuschlag von 65%.

2. Deckelungsregelung (§ 2 Absatz 5 TV BZ ME)

Die bisherige Deckelungsregelung (bisher in § 2 Absatz 4 TV BZ ME) galt unabhängig davon, wie lange der Arbeitnehmer überlassen war. Aufgrund der neuen gesetzlichen Vorgaben differenziert die Deckelungsregelung zwischen einer Überlassung bis zu 15 Monaten und einer Überlassung von mehr als 15 Monaten.

a) Deckelung bei einer Überlassung bis zu 15 Monaten

Die bisherige Deckelungsregelung bleibt für die ersten 15 Monate des ununterbrochenen Einsatzes im Grundsatz bestehen. Insbesondere kann weiterhin auf das laufende regelmäßige Stundenentgelt „gedeckt“ werden. Außerdem ist in den ersten 15 Monaten weiterhin der pauschale Abzug von 10 % möglich (dies ergibt sich aus Nr. 2 des Verhandlungsergebnisses vom 08.05.2017 zu § 2 Absatz 5 TV BZ ME 2017).

Die Deckelung des Branchenzuschlags darf allerdings nicht mehr dazu führen, dass der Arbeitnehmer gar keinen Branchenzuschlag erhält. Hintergrund ist die neue Regelung des § 8 Absatz 4 Satz 2 Nr. 2 AÜG, wonach aufgrund eines (Branchenzuschlags-)Tarifvertrages nach mindestens sechs Wochen eine erste

Annäherung an das Vergleichsentgelt der Stammarbeitnehmer erfolgen muss. Die Tarifvertragsparteien haben diesen rechtlich zwingenden Punkt im Nachgang zu dem Abschluss am 08.05.2017 im Tarifvertragstext klargestellt.

Arbeitnehmer, die bereits am 01.04.2017 länger als sechs Wochen im Einsatz waren, müssen also ab dem 01.04.2017 einen Zuschlag erhalten.

Da die weiteren noch anzupassenden Branchenzuschlagstarifverträge auch eine solche Regelung enthalten werden, empfehlen wir, bereits jetzt auch in den anderen Branchen eine Deckelung nur so vorzunehmen, dass ein Zuschlag ab der siebten Woche der Überlassung gezahlt wird.

Wie bisher hat der Kunde die Wahl, ob er sich auf die Deckelung beruft und dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt „nachweist“.

b) Deckelungsregelung ab dem 16. Monat der Überlassung

Neu ist die Deckelungsregelung für Zeiten ab dem 16. Einsatzmonat. Ab diesem Zeitpunkt kann nicht mehr wie bisher auf das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt „gedeckelt“ werden, auch der pauschale Abzug von 10 % ist nicht mehr möglich. Ab dem 16. Einsatzmonat kann der Branchenzuschlag nur noch auf das **Arbeitsentgelt** „gedeckelt“ werden. Dies entspricht dem gesetzlichen Equal Pay und umfasst damit neben dem Stundenentgelt und den Zulagen und Zuschlägen auch Einmalzahlungen und Sachleistungen. Es umfasst das, was im iGZ- Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay abgefragt wird.

Laut der Protokollnotiz Nr. 4 zu § 2 Absatz 5 TV BZ ME zur Auslegung der Deckelungsregelung hat der Kunde wie bisher die Wahl, ob er sich auf die Deckelung beruft und dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt „nachweist“.

Bezüglich der Deckelungsregelung ab dem 16. Monat gilt ebenfalls die Übergangsregelung aus § 6 TV BZ ME. Die Deckelungsregelung ab dem 16. Monat gilt demnach – wie die 6. Stufe des Branchenzuschlags – erst ab dem 01.01.2018.

Es kann also bis zum Ende des Jahres 2017 auch bei Überlassungen, die länger als 15 Monate andauern, auf das laufende, regelmäßig gezahlte Stundenentgelt gedeckelt werden. Auch für diese Deckelung gilt, dass ein Zuschlag gezahlt werden muss.

Sollte der Kunde auf die Geltendmachung der Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat verzichten, so greift die sechste Stufe des Branchenzuschlags (65 %). In diesem Fall muss der Kunde das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammarbeitnehmer nicht nachweisen.

3. Berechnung der Einsatzdauer: Unternehmen maßgeblich, nicht mehr der Einsatzbetrieb

Bisheriger Bezugspunkt für die Berechnung der Einsatzdauer war der Betrieb des Kunden. Nach derzeit herrschender Auffassung ist unter „Entleiher“ jedoch der Rechtsträger (das Unternehmen) und nicht der konkrete Einsatzbetrieb des Unternehmens zu verstehen. Diese Auffassung vertritt auch die Bundesagentur für Arbeit. Diese Auslegung sollte folglich auch auf den TV BZ ME übertragen werden. Das stellt nun die Protokollnotiz Nr. 1 klar: Demnach ist unter dem Begriff „Kundenbetrieb“ in § 1 sowie § 2 Absätze 1 bis 3 der „Entleiher“ im Sinne der seit dem 01.04.2017 geltenden gesetzlichen Regelungen zu verstehen.

Das kann zu folgenden Änderungen führen:

Bisher unterfiel die Überlassung an einen Betrieb eines Unternehmens nicht dem Anwendungsbereich des TV BZ ME, weil der Betrieb weder unter den „Katalog“ des § 1 Absatz 2 TV BZ ME fiel noch es sich dabei um einen Hilfs- oder Nebenbetrieb des M+E-Hauptunternehmens gehandelt hat. In solchen Fällen würde die Überlassung an einen solchen Betrieb seit dem 01.04.2017 unter den TV BZ ME fallen. Die Protokollnotiz stellt klar, dass die Zeiten vor dem 01.04.2017 unberücksichtigt bleiben. Es wird also nicht für die Zeit vor dem

01.04.2017 der Unternehmensbezug hergestellt. Die Branchenzuschläge entstehen also neu mit dem 01.04.2017, weil die Überlassung nun durch die Änderung in den Geltungsbereich des TV BZ ME fällt.

Denkbar ist im Umkehrschluss auch, dass ein Betrieb aus dem Anwendungsbereich herausfällt. So könnte ein Betrieb zwar in den „Katalog“ des § 1 Abs. 2 TV BZ ME fallen, das Unternehmen, zu dem der Betrieb gehört, fällt aber nicht darunter. Wenn nun also auf das Unternehmen abgestellt wird, fällt die Überlassung aus dem Geltungsbereich heraus.

4. Unterbrechungszeiten: Anpassung an die neue gesetzliche Regelung

Die Unterbrechungsregelung (§ 2 Absatz 2 TV BZ ME) ist an die gesetzliche Regelung (vgl. § 8 Absatz 4 Satz 4 AÜG) angepasst worden. Bisher führte bereits eine Unterbrechung von drei Monaten zu einer Nullstellung der Einsatzdauer. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ist dies künftig immer erst bei drei Monaten und einem Tag der Fall. Das entspricht der relevanten Unterbrechungszeit, die auch für die Bemessung der Überlassungshöchstdauer gilt.

5. Inkrafttreten und Anrechnung früherer Einsatzzeiten

Der neue TV BZ ME 2017 tritt rückwirkend zum 01.04.2017 in Kraft. Die bis zum 31.03.2017 bestehenden Einsatzzeiten werden anerkannt (vgl. jedoch die Ausführungen zur Übergangsregelung bezüglich der 6. Stufe). Vollendet ein Arbeitnehmer z.B. mit Ablauf des 31.03.2017 eine Einsatzdauer von 9 Monaten, dann erwirbt er ab dem 01.04.2017 die fünfte Zuschlagsstufe in Höhe von 50% (sofern keine Deckelung geltend gemacht wird).