

**UNGLEICH
KORRIGIEREN!**

HUNDERT PROZENT *ICH*

Ausgabe #10 | 10/2013

Arbeitspapier für Betriebs- und Personalräte zum Umgang mit Leiharbeit

Inhalt

- 1 Einleitung: Branchenzuschläge und/oder Equal Pay 1
- 2 Was sind Branchenzuschläge und wie werden sie berechnet? 2
- 3 Branchen mit Zuschlagsregelungen 2
- 4 Die Höhe der Zuschläge im Detail 3
- 5 Häufige Fragen und Antworten 6

Tarifverträge Branchenzuschläge – Praxishilfe

Einleitung: Branchenzuschläge und/oder Equal Pay

Damit keine Missverständnisse aufkommen:
Branchenzuschläge und Equal Pay sind zweierlei.

Durch die Branchenzuschläge werden die vergleichbaren Tariflöhne in den jeweiligen Einsatzbranchen nicht erreicht, sondern auf maximal 90 Prozent „gedeckelt“. Gleichwohl erhalten viele der in der Leiharbeit beschäftigten Kolleginnen und Kollegen (deutlich) mehr Geld. Branchenzuschläge sind ein erster Schritt in Richtung faire Bezahlung, in Richtung Equal Pay. Es ist an uns, dafür zu sorgen, dass es für lange Zeit nicht der letzte sein wird.

Wir müssen verhindern, dass sich die neue Bundesregierung hinter diesen Tarifverträgen verstecken kann. **„Gleiches Geld für gleiche Arbeit“** ist weiterhin die zentrale gewerkschaftliche Forderung.

Stammbeschäftigte und Leiharbeitskräfte müssen von Gesetzes wegen gleichgestellt werden.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Was sind Branchenzuschläge und wie werden sie berechnet?

Für insgesamt neun Branchen wurden in den Jahren 2012 und 2013 in Tarifverträgen einzelner DGB-Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit – dem Bundesverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) – Branchenzuschläge für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter vereinbart. Diese Tarifverträge gelten für alle tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen von BAP und iGZ. Sie finden zudem Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag auf die Tarifregelungen von BZA oder iGZ Bezug genommen wird. Der Branchenzuschlag ist ein nach der Einsatzdauer gestaffelter Prozentsatz, der auf das jeweilige Stundenentgelt aufgeschlagen wird. Er ist zu zahlen, wenn eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter in einem Betrieb dieser Branchen länger als sechs beziehungsweise vier Wochen (Tarifverträge ver.di) eingesetzt wird. Die Höhe der Zuschläge variiert dabei nach Branche, Einsatzdauer und Qualifikation.

Ein Beispiel: Ein Leiharbeiter, der in einem Betrieb der Tapetenindustrie als Helfer (Entgeltgruppe 1) eingesetzt wird, erhält in Westdeutschland zu Beginn seines Einsatzes 8,19 Euro die Stunde. Nach einem ununterbrochenen Einsatz von vier Wochen im selben Betrieb erhält er einen Branchenzuschlag in Höhe von sieben Prozent und fortan während dieses Einsatzes 8,76 Euro in der Stunde. Mit längerer Einsatzdauer erhöht sich das Stundenentgelt schrittweise und erreicht nach neun Monaten 10,07 Euro.

Branchen mit Zuschlagsregelungen

Branchenzuschläge gelten für Beschäftigte einer Leiharbeitsfirma, die in einem Betrieb der folgenden Branchen für länger als vier (Druckindustrie; Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie) bzw. sechs Wochen eingesetzt werden:

- Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME vom 22. Mai 2012, gültig seit dem 1. November 2012)
- Chemische Industrie (TV BZ Chemie vom 14. Juni 2012, gültig seit dem 1. November 2012)
- Kunststoff verarbeitende Industrie (TV BZ Kunststoff vom 2. August 2012, gültig seit dem 1. Januar 2013)
- Kautschuk verarbeitende Industrie (TV BZ Kautschuk vom 2. August 2012, gültig seit dem 1. Januar 2013)
- Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (TV BZ HK vom 25. Oktober 2012, gültig seit dem 1. April 2013)
- Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ TB vom 25. Oktober 2012, gültig seit dem 1. April 2013)
- Schienenverkehrsbereich (TV BZ Eisenbahn vom 9. August 2012, gültig seit dem 1. April 2013)
- Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (TV BZ PPK vom 14. Dezember 2012, gültig seit dem 1. Mai 2013)
- Druckindustrie (TV BZ Druck – gewerblich vom 21. Februar 2013, gültig seit dem 1. Juli 2013)

Tipp: Die vollständigen Texte aller Branchenzuschlagstarifverträge sind auf www.HUNDERTPROZENTICH.de zu finden.

Die Zuordnung des Einsatzbetriebs zu den verschiedenen Branchen kann unter Umständen mit Schwierigkeiten verbunden sein. Entscheidend sind die hergestellten Produkte und die maßgeblichen unternehmerischen Zwecke. Einzelne Kriterien wie zum Beispiel die Zuordnung des Betriebs in die amtliche Statistik der Wirtschaftszweige (WZ 2008) können Anhaltspunkte bieten. Im Zweifelsfall entscheidet sich die Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebes nach dem in diesem Betrieb angewendeten Tarifvertrag. Die Branchenzugehörigkeit

ist in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Leiharbeitsunternehmen aufzunehmen. Einige Branchenregelungen sehen vor, dass die Betriebsräte des Einsatzbetriebes die Möglichkeit haben, in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag Einsicht zu nehmen und die richtige Zuordnung des Betriebes zu überprüfen.

Die Höhe der Zuschläge im Detail

Die Systematik der Zuschläge ist in allen abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträgen dieselbe. Unterschiede zwischen den einzelnen Branchenzuschlägen bestehen insbesondere hinsichtlich der Höhe der prozentualen Aufschläge und des Zeitpunkts der ersten Zuschlagsstufe. Die unterschiedliche Prozenzhöhe resultiert aus der unterschiedlich hohen Differenz zwischen Leiharbeitslohn und vergleichbarem Tariflohn. Die Branchenzuschläge verringern die Entgeltlücke binnen neun Monaten in fünf Schritten. Hierbei sind die Zeitpunkte, zu denen eine neue Zuschlagsstufe erreicht wird, in allen Branchen identisch. Die einzigen Ausnahmen bilden die Regelungen in der Papier, Pappe und

Kunststoffe verarbeitenden Industrie und der Druckindustrie. Hier greift die erste Zuschlagsstufe bereits nach vier anstatt nach sechs Wochen. In den neun Branchen wurden im Detail folgende Branchenzuschläge vereinbart:

Metall- und Elektroindustrie

(TV BZ ME vom 22. Mai 2012, gültig seit dem 1. November 2012)

Alle Entgeltgruppen

nach der sechsten vollendeten Woche:	15 %
nach dem dritten vollendeten Monat:	20 %
nach dem fünften vollendeten Monat:	30 %
Nach dem siebten vollendeten Monat:	45 %
Nach dem neunten vollendeten Monat:	50 %

Chemische Industrie

(TV BZ Chemie vom 14. Juni 2012, gültig seit dem 1. November 2012)

	Entgeltgruppen 1 und 2	Entgeltgruppen 3 bis 5	Entgeltgruppen 6 bis 9
nach der sechsten vollendeten Woche:	15 %	10 %	Kein Zuschlag
nach dem dritten vollendeten Monat:	20 %	14 %	Kein Zuschlag
nach dem fünften vollendeten Monat:	30 %	21 %	Kein Zuschlag
Nach dem siebten vollendeten Monat:	45 %	31 %	Kein Zuschlag
Nach dem neunten vollendeten Monat:	50 %	35 %	Kein Zuschlag

Kunststoff verarbeitende Industrie

(TV BZ Kunststoff vom 2. August 2012, gültig seit dem 1. Januar 2013)

	Entgeltgruppen 1 und 2	Entgeltgruppen 3 und 4	Entgeltgruppe 5	Entgeltgruppen 6 bis 9
nach der sechsten vollendeten Woche:	7 %	4 %	3 %	Kein Zuschlag
nach dem dritten vollendeten Monat:	10 %	6 %	4 %	Kein Zuschlag
nach dem fünften vollendeten Monat:	15 %	9 %	6 %	Kein Zuschlag
Nach dem siebten vollendeten Monat:	22 %	13 %	9 %	Kein Zuschlag
Nach dem neunten vollendeten Monat:	25 %	15 %	10 %	Kein Zuschlag

Kautschuk verarbeitende Industrie

(TV BZ Kautschuk vom 2. August 2012, gültig seit dem 1. Januar 2013)

	Entgeltgruppen 1 und 2	Entgeltgruppe 3	Entgeltgruppen 4 bis 6	Entgeltgruppen 7 bis 9
nach der sechsten vollendeten Woche:	4 %	3 %	4 %	Kein Zuschlag
nach dem dritten vollendeten Monat:	7 %	4 %	7 %	Kein Zuschlag
nach dem fünften vollendeten Monat:	10 %	6 %	10 %	Kein Zuschlag
Nach dem siebten vollendeten Monat:	13 %	9 %	13 %	Kein Zuschlag
Nach dem neunten vollendeten Monat:	16 %	10 %	16 %	Kein Zuschlag

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

(TV BZ HK vom 25. Oktober 2012, gültig seit dem 1. April 2013)

	Alle Entgeltgruppen
nach der sechsten vollendeten Woche:	7 %
nach dem dritten vollendeten Monat:	10 %
nach dem fünften vollendeten Monat:	15 %
Nach dem siebten vollendeten Monat:	22 %
Nach dem neunten vollendeten Monat:	31 %

Textil- und Bekleidungsindustrie

(TV BZ TB vom 25. Oktober 2012, gültig seit dem 1. April 2013)

	Alle Entgeltgruppen
nach der sechsten vollendeten Woche:	5 %
nach dem dritten vollendeten Monat:	10 %
nach dem fünften vollendeten Monat:	15 %
Nach dem siebten vollendeten Monat:	20 %
Nach dem neunten vollendeten Monat:	25 %

Schienenverkehrsbereich

(TV BZ Eisenbahn vom 9. August 2012, gültig seit dem 1. April 2013)

	Entgeltgruppen 1 und 2	Entgeltgruppen 3	Entgeltgruppe 4 und 5	Entgeltgruppen 6 bis 9
nach der sechsten vollendeten Woche:	4 %	3 %	4 %	Kein Zuschlag
nach dem dritten vollendeten Monat:	6 %	4 %	6 %	Kein Zuschlag
nach dem fünften vollendeten Monat:	8 %	6 %	8 %	Kein Zuschlag
Nach dem siebten vollendeten Monat:	12 %	9 %	12 %	Kein Zuschlag
Nach dem neunten vollendeten Monat:	14 %	10 %	14 %	Kein Zuschlag

Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

(TV BZ PPK vom 14. Dezember 2012,
gültig seit dem 1. Mai 2013)

	Alle Entgeltgruppen
nach der vierten vollendeten Woche:	4 %
nach dem dritten vollendeten Monat:	8 %
nach dem fünften vollendeten Monat:	12 %
Nach dem siebten vollendeten Monat:	16 %
Nach dem neunten vollendeten Monat:	20 %

Abweichende Regelungen für die Tapetenindustrie:

	Alle Entgeltgruppen
nach der vierten vollendeten Woche:	7 %
nach dem dritten vollendeten Monat:	11 %
nach dem fünften vollendeten Monat:	15 %
Nach dem siebten vollendeten Monat:	19 %
Nach dem neunten vollendeten Monat:	23 %

Druckindustrie

(TV BZ Druck – gewerblich vom 21. Februar 2013,
gültig seit dem 1. Juli 2013)

	Entgeltgruppen 1 bis 5	Entgeltgruppen 6 bis 9
nach der vierten vollendeten Woche:	8 %	Kein Zuschlag
nach dem dritten vollendeten Monat:	15 %	Kein Zuschlag
nach dem fünften vollendeten Monat:	20 %	Kein Zuschlag
Nach dem siebten vollendeten Monat:	35 %	Kein Zuschlag
Nach dem neunten vollendeten Monat:	45 %	Kein Zuschlag

Alle Zuschlagsregelungen gelten bundesweit; es wird nicht zwischen West- und Ostdeutschland unterschieden. Da sich die Branchenzuschläge nach den Entgelten der Entgelttarifverträge BZA/iGZ richten und diese nach West und Ost differenzierte Entgelttabellen enthalten, ergeben sich in den Beträgen jedoch entsprechend regional unterschiedliche Branchenzuschläge.

Häufige Fragen und Antworten

■ Was gilt, wenn der Einsatzbetrieb nicht tarifgebunden ist?

Wenn ein Einsatzbetrieb keine Tarifbindung hat – egal, ob der Betrieb aus dem Arbeitgeberverband ganz ausgetreten ist oder eine sogenannte OT-Mitgliedschaft hat – gelten die Regelungen zu den Branchenzuschlägen in aller Regel trotzdem. Der Grund ist einfach: Der tarifliche Status des Einsatzbetriebs ist irrelevant. Entscheidend ist, dass fast alle Leiharbeitsunternehmen Mitglied in einem der Arbeitgeberverbände BAP oder iGZ sind und/oder arbeitsvertraglich auf diese tariflichen Regelungen Bezug genommen wird. Trifft dies ausnahmsweise nicht zu, besteht sogar ein Anspruch auf Equal Pay.

■ Wie ist das mit den Einsatzzeiten und ab wann beginnt ein Einsatz wieder von vorne?

Grundsätzlich werden die Branchenzuschläge nach bestimmten ununterbrochenen Einsatzdauern im Betrieb fällig. Dabei zählen auch Feiertage, Urlaub und Krankheitstage mit Lohnfortzahlungsanspruch. Wenn der Einsatz für länger als drei Monate unterbrochen wird, beginnt die Einsatzdauer von vorne. Wird der Einsatz der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters im Kundenbetrieb für höchstens drei Monate unterbrochen, beginnt die Einsatzzeit nicht von vorne, sondern an dem Zeitpunkt, an dem der vorhergehende Einsatz der Leiharbeiterin des Leiharbeiters in diesem Betrieb beendet wurde. Die Unterbrechungszeit ist für das Erreichen des Zuschlags und der weiteren Zuschlagsstufen in diesem Fall unschädlich. Bei einem Arbeitgeberwechsel (Wechsel des Leiharbeitsunternehmens) werden vorangegangene Einsatzzeiten im selben Einsatzbetrieb angerechnet, sofern sie ohne Arbeitgeberwechsel zu berücksichtigen gewesen wären. Ein Beispiel: Eine Leiharbeiterin in der Druck-

industrie unterbricht ihren Einsatz am 1. September 2013, der bisher sieben Wochen andauerte (d. h. Branchenzuschlag in Höhe von acht Prozent). Wird die Leiharbeiterin vor dem 1. Dezember erneut in diesem Betrieb eingesetzt, so werden die bisherigen sieben Wochen zu den zukünftigen Einsatzzeiten hinzugerechnet. Kehrt sie aber erst nach dem 1. Dezember in denselben Betrieb zurück, so beginnt die Berechnung der Einsatzdauer neu.

■ Kann der Branchenzuschlag verrechnet werden?

Es gilt der Grundsatz, dass der Branchenzuschlag nicht mit sonstigen Leistungen jedweder Art aus den Tarifverträgen verrechnet werden darf. Er kann jedoch mit übertariflichen Zulagen verrechnet werden.

Der Branchenzuschlag kann nicht verrechnet werden mit anderen Leistungen, beispielsweise Aufwendungsersatzleistungen wie Fahrtgeld, Auslagen oder Verpflegungsmehraufwand und Entgeltbestandteile wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien jedweder Art, Sonderzulagen, Leistungszulagen, Zuschläge (z. B. für Mehr-/ Wochenend-/ Schicht-/ Nachtarbeit), Erschwerniszulagen (z. B. für Schmutz), Wegezeitvergütungen oder sonstige tarifliche Leistungen. Der Branchenzuschlag darf auch nicht mit gesetzlichen Ansprüchen (z. B. Urlaubsentgelt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) verrechnet werden.

Die Branchenzuschläge sind jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen. Übertarifliche Leistungen sind Entgeltleistungen, die das Leiharbeitsunternehmen mit einzelnen Beschäftigten vereinbart hat oder freiwillig bezahlt und die die tariflichen Entgeltansprüche übersteigen. Dies ist typischerweise ein höheres Stundenentgelt. Die übertariflichen Leistungen müssen allerdings in ihrem Zweck dem Branchenzuschlag entsprechen, d. h. es muss sich um ein höheres Stundenentgelt handeln.

Nicht anrechenbar sind Leistungen, die zum Ausgleich von besonderen Arbeitszeiten, Erschwernissen oder ähnlichem gezahlt werden. Der Branchenzuschlag berechnet sich grundsätzlich nach dem tariflichen Stundenentgelt und nicht nach dem übertariflichen Entgelt. Eine Anrechnung von übertariflichen Leistungen kann es nur für die Einsatzzeiten geben, in denen Branchenzuschläge auch tatsächlich gezahlt werden. Hiervor bleibt es beim vollen Anspruch auf die übertariflichen Leistungen.

Soweit Beschäftigte Anspruch auf einen Branchenzuschlag haben, müssen die in den Branchentarifverträgen BZA/iGZ geregelten Zuschläge (§ 4 ETB BZA) bzw. die einsatzbezogene Zulage (§ 5 ERTV iGZ) nicht gezahlt werden.

■ Was ist, wenn im Einsatzbetrieb bessere Regelungen für Leiharbeiter/-innen gelten?

In Betrieben, in denen es gelungen ist, für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bessere Bezahlung oder auch sonstige Besserstellungen per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu sichern, sind diese nicht verrechenbarer Teil der tariflichen Ansprüche der Beschäftigten. Das Leiharbeitsunternehmen muss die Leiharbeitskräfte über solche Regelungen in den Einsatzbetrieben informieren. Außerdem sind diese Regelungen in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufzunehmen, den der Einsatzbetrieb mit dem Leiharbeitsunternehmen schließt.

■ Wie sind die Branchenzuschläge bei Krankheit, Urlaub oder Feiertagen zu berücksichtigen?

Die Branchenzuschläge sind ein fester Entgeltbestandteil. Das heißt, die Branchenzuschläge sind bei der Bezahlung von Krankheit, Urlaub und Feiertagen zu berücksichtigen.

■ Kann die Zahlung der Branchenzuschläge gedeckelt werden?

Die Zahlung von Branchenzuschlägen kann im Ausnahmefall begrenzt werden. In den Tarifverträgen wird ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei der Deckelung der Branchenzuschläge um eine Ausnahme handelt, die vom Entleiher geltend gemacht werden muss. Die Geltendmachung dieser Ausnahme erfordert die individuelle Ermittlung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb. Einzubeziehen in diese Betrachtung sind sämtliche regelmäßig gezahlten Entgeltbestandteile. In den Branchenzuschlagstarifverträgen wurde vereinbart, dass die Zuschläge auf 90 Prozent des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb begrenzt werden können.

■ Kann sich die Prozenzhöhe des Branchenzuschlags verändern?

Ja, sie kann. Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, die Höhe des Branchenzuschlags der einschlägigen Tarifentwicklung anzupassen. Steigen beispielsweise die Löhne in der Druckindustrie stärker als die vergleichbaren Löhne in der Leiharbeit, können die Tarifvertragsparteien den Branchenzuschlag neu festlegen, sprich erhöhen, damit der „alte“ Abstand zwischen Stundenlohn plus Branchenzuschlag in der Leiharbeit und vergleichbarem Tariflohn wieder hergestellt wird. Die Neufestlegung kann nur in vollen Prozentschritten erfolgen.

UNGLEICH
KORRIGIEREN!

Ausblick
nächste Ausgabe:

Das Ende der
Dauerleihe

Impressum

Herausgeber:
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Verantwortlich: Petra Gerstenkorn

Bearbeitung: Gerd Denzel; Stefan Gaede

Autor: Felix Hadwiger

Gestaltung:
Hansen Kommunikation Collier GmbH, Köln

Druck: apm AG, Darmstadt

W-Nr. 2737-64-0913



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft