

GEMEINSAM FÜR EIN  
**GUTES LEBEN**



# Tarifverträge Branchenzuschläge

- Hinweise zur Auslegung -

**IG Metall Vorstand**  
**Funktionsbereich Tarifpolitik**

Stand: November 2012

# Inhaltsübersicht

<b>Vorbemerkung</b>	<b>3</b>
<b>§ 1 Geltungsbereich</b>	<b>3</b>
1. Räumlicher Geltungsbereich	3
2. Geltung für verbandsgebundene Verleihfirmen (BAP, IGZ)	3
3. Geltung aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme	3
4. Branchenzuschlag bei Firmentarifverträgen mit Verleihern	4
5. Tarifstatus des Kundenbetriebes (Entleiher)	4
6. Betriebliche Regelung im Kundenbetrieb (Entleiher)	5
7. Zuordnung zur Branche ME, HK, TB	5
<b>§ 2 Branchenzuschlag</b>	<b>6</b>
1. Arbeitgeberwechsel und Einsatzzeiten (§ 2 Abs. 2, 3 TV BZ)	6
2. Ununterbrochener Einsatz (§ 2 Abs. 2 TV BZ)	6
3. Höhe der Branchenzuschläge (§ 2 Abs. 3 TV BZ)	7
4. "Deckelung" des Branchenzuschlags (§ 2 Abs. 4 TV BZ)	7
5. Besitzstandsregelungen (§ 2 Abs. 5 TV BZ)	8
6. Branchenzuschlag als "Teil des festen Entgelts" (§ 2 Abs. 6 TV BZ)	10
<b>§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen</b>	<b>11</b>
<b>§ 4 Abweichende Vereinbarungen im Kundenbetrieb</b>	<b>11</b>
1. Allgemeine Vereinbarungen im Kundenbetrieb	11
2. Informationspflicht (§ 4 Ziff. 2 TV BZ)	11
3. Anspruch des Leiharbeitsbeschäftigten (§ 4 Ziff. 3 TV BZ)	12
<b>§ 5 Anpassung an Tariferhöhungen</b>	<b>13</b>
<b>§ 6 Einführung des Tarifvertrages und Schlussbestimmungen</b>	<b>13</b>
<b>§ 7 Schlussbestimmungen</b>	<b>14</b>
<b>Staffelung der Höhe der Branchenzuschläge ME, HK, TB und ergänzende Hinweise zu anderen mit DGB Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträgen</b>	<b>15</b>
<b>Branchenzuschläge</b>	
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>18</b>

# Hinweise zu den TV Branchenzuschläge

## Vorbemerkung:

Die folgenden Hinweise beziehen sich auf die jeweiligen Vorschriften des Tarifvertrages Branchenzuschläge **Metall- und Elektroindustrie** (TV BZ ME). Es wird nicht jede einzelne Regelung im Detail erläutert, sondern nur soweit aus unserer Sicht Erklärungsbedarf besteht. Zu den Tarifverträgen Branchenzuschläge **Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** (TV BZ HK) sowie **Textil- und Bekleidungsindustrie** (TV BZ TB) erfolgen gesondert gekennzeichnete Hinweise, soweit sich deren Regelungen vom TV BZ ME unterscheiden.

## § 1 Geltungsbereich

### 1. Räumlicher Geltungsbereich

Es handelt sich um einen **Bundestarifvertrag**, der räumlich für ganz Deutschland gilt. Es wird nicht zwischen West- und Ostdeutschland unterschieden. Da sich die Branchenzuschläge gem. § 2 Abs. 3 TV BZ nach den Entgelten der Entgelttarifverträge BZA/IGZ richten und diese nach West und Ost differenzierte Entgelttabellen enthalten, ergeben sich in den Beträgen entsprechend regional unterschiedliche Branchenzuschläge.

### 2. Geltung für verbandsgebundene Verleihfirmen (BAP, IGZ)

Die TV BZ gelten **für alle tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen von BAP und IGZ.**

Hinsichtlich **BAP** ist zu beachten, dass dieser Verband aus einer Fusion von BZA und AMP entstanden ist und insgesamt vier unterschiedliche Mitgliedsarten vorsieht. Der TV BZ gilt nur für diejenigen Mitglieder, die unter die Mitgliedsart „Tarifbindung an alle mit DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge“ (sogenannte „D-Mitgliedschaft“) fallen. Für diese Mitglieder kommen die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und der BZA abgeschlossenen Tarifverträge zur Anwendung. Gleiches gilt für diejenigen Mitglieder des BAP, die eine Tarifbindung an alle vom Verband abgeschlossenen Tarifverträge besitzen (sogenannte „T-Mitgliedschaft“). Daneben sind innerhalb des BAP Tarifbindungen mit der CGZP sowie die Mitgliedsart „OT“ möglich. Mitgliedschaft bei BAP bedeutet somit nicht automatisch Anwendung der Tarifverträge BZA und des TV BZ!

Allerdings bestimmen die TV Leiharbeit M+E (TV LeiZ), dass mit Leiharbeit nur solche Verleihunternehmen beauftragt werden, die die Tarifverträge mit DGB/IG Metall anwenden bzw. eine Vergütung in gleicher Höhe bezahlen. Außerdem hat der Betriebsrat des Einsatzbetriebes das Recht, in die Verträge zwischen Ver- und Entleiher Einblick zu nehmen. Über diese Vorschriften besteht somit die Möglichkeit die angewandten Tarifverträge zu identifizieren.

### 3. Geltung aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme

Der TV BZ gilt nicht unmittelbar und zwingend für Verleihunternehmen, die nicht Mitglied bei BAP oder IGZ sind. Er findet aber Anwendung, soweit **über den Arbeitsvertrag auf die Tarifregelungen BZA/IGZ verwiesen wird.** Im Verhandlungsergebnis vom 22.05.2012 ist festgelegt, dass in die Entgelttarifverträge BZA/IGZ ein Verweis auf den bzw. die Tarifverträge über Branchenzuschläge aufgenommen wird. Nach § 9 Ziff. 2 AÜG

kann vom Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer durch Tarifvertrag abgewichen werden, **nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer** können die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren. In der Praxis enthalten die Arbeitsverträge somit standardmäßig einen Verweis auf einen Tarifvertrag. Ein arbeitsvertraglicher Verweis auf die Anwendung der Tarifverträge BZA/IGZ bezieht sich somit in der Regel auch auf den TV BZ. Im Einzelfall ist dies jedoch zu prüfen.

**Wichtig:** Wenn der Arbeitsvertrag des Beschäftigten bereits eine übliche Bezugnahme auf die Tarifverträge von BZA/IGZ enthält, finden die TV BZ Anwendung, ohne dass es einer weiteren arbeitsvertraglichen Vereinbarung bedarf. Es sind Fälle bekannt geworden, in denen die Verleihfirma den Beschäftigten Änderungsverträge mit dem Hinweis vorgelegt hat, deren Unterzeichnung sei „für eine Auszahlung der Branchenzuschläge“ notwendig. Eine solche Vorgehensweise stellt eine **bewusste Täuschung** der Beschäftigten dar, die eine Änderung der Vertragsbedingungen zu ihren Lasten zum Ziel hat (siehe hierzu auch § 2 Ziff. 5).

#### 4. Branchenzuschlag bei Firmentarifverträgen mit Verleihern

Für Verleihunternehmen, die nicht Mitglied bei BAP oder IGZ sind, sondern eine **Tarifbindung über einen Firmen-Tarifvertrag** mit der IG Metall oder einer anderen Gewerkschaft besitzen, findet der TV BZ keine Anwendung, da für die Beschäftigten eines solchen Unternehmens in der Regel keine Inbezugnahme der BZA/IGZ-Tarifverträge erfolgen wird, sondern eine Inbezugnahme des jeweiligen Firmen-Tarifvertrages. Das gilt auch dann, wenn der Firmen-Tarifvertrag keinerlei Branchenzuschläge enthält bzw. materiell schlechtere Regelungen als die BZA/IGZ-Tarifverträge zuzüglich Branchenzuschläge vorsieht. Hinsichtlich der Zulässigkeit der Beauftragung eines solchen Verleihers sind allerdings die Regelungen des TV Leiharbeit M+E zu beachten, siehe unten.

Einen Sonderfall bilden Verleihunternehmen, die zwar Mitglied bei BAP oder IGZ sind, aber einen **zusätzlichen Firmen-Tarifvertrag mit der IG Metall** abgeschlossen haben. Ein solcher Firmen-Tarifvertrag stellt dann tarifrechtlich eine „speziellere Regelung“ dar und geht den allgemeineren Tarifregelungen (darunter eben auch dem TV BZ) vor. Dies gilt unabhängig davon, ob die Entgeltregelungen des Haus-Tarifvertrages günstiger oder zumindest gleichwertig sind. Seine eigenständigen, ggf. auch ungünstigeren Regelungen gehen vor. Es sollte daher **überprüft** werden, welche materiellen Auswirkungen sich ergeben, ggf. muss der Haus-Tarifvertrag gekündigt werden. Bei einer Beendigung des Firmen-Tarifvertrages finden dann die Tarifverträge BZA/IGZ sowie der TV BZ wieder Anwendung.

Zu beachten ist in den vorgenannten Fällen für den Einsatz in **M+E-Betrieben** aber die **Regelung in den TV LeiZ**, wonach mit Arbeitnehmerüberlassung nur solche Verleihunternehmen beauftragt werden sollen, die Tarifverträge des DGB oder der IG Metall anwenden, die einen Branchenzuschlag oder mindestens eine in der Höhe vergleichbare Vergütung enthalten. Materiell müssen somit z.B. auch Firmen-Tarifverträge eine vergleichbare Entgeltregelung enthalten, um dieser Vorschrift zu entsprechen. Achtung: Eine solche Regelung gibt es für die Bereiche Holz und Kunststoff und Textil und Bekleidung nicht.

#### 5. Tarifstatus des Kundenbetriebes (Entleiher)

Bezüglich des **Entleihbetriebes** ist die **Tarifgebundenheit** für die Anwendung des TV BZ dagegen irrelevant. Tarifparteien des TV BZ sind die Verbände BAP und IGZ und ihre Mitgliedsunternehmen, nicht die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie.

Branchenzuschläge müssen daher auch für Einsätze in Betrieben gezahlt werden, die nicht tarifgebunden oder über einen Haus- oder Anerkennungstarifvertrag tarifgebunden sind, soweit es sich um einen Betrieb der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie oder der Textil- und Bekleidungsindustrie handelt (siehe Ziff.7).

Daraus folgt, dass der **Arbeitgeber des Entleihbetriebes** von der IG Metall keine Regelung verlangen kann, die den Branchenzuschlag modifiziert oder entfallen lässt, z.B. im Rahmen einer abweichenden „Pforzheim-Regelung“ o.ä. Der **Entleiher ist nicht Tarifpartei des TV BZ**.

#### 6. Betriebliche Regelung im Kundenbetrieb (Entleiher)

Zum Verhältnis des TV BZ zu **betrieblichen Regelungen im Kundenbetrieb** (betriebliche Regelung oder Ergänzungs-TV), siehe Hinweise unter § 4.

#### 7. Zuordnung zur Branche ME, HK, TB

Die **Definition der unterschiedlichen Branchen** ist der Satzung der IG Metall (vgl. § 3 Satzung/Organisationskatalog) nachgebildet. Ausdrücklich ausgenommen sind in allen TV BZ Handwerks-Betriebe. Genau wie bei der Frage der Organisationszuständigkeit oder der Unterscheidung Industrie/Handwerk ergeben sich zwangsläufig „Unschärfen“, die eine Einzelfallbetrachtung erfordern. Entscheidend sind die hergestellten Produkte und die maßgeblichen unternehmerischen Zwecke. Einzelne Kriterien, wie z.B. die Zuordnung des Betriebes in die amtliche Statistik der Wirtschaftszweige (WZ 2008) können Anhaltspunkte liefern. Zu beachten ist aber, dass auch Dienstleistungs- und sonstige Hilfs- und Nebenbetriebe von den TV BZ erfasst werden.

Im Zweifel ergibt sich die Branchenzugehörigkeit aus dem beim Entleiher angewandten Tarifvertrag. Dies sind die **Tarifverträge mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden** sowie **Anerkennungs-Tarifverträge**, die diese in Bezug nehmen und **Haustarifverträge** mit der IG Metall.

Die Frage der Branchenzugehörigkeit sollte nicht rein technisch, sondern auch politisch gesehen werden: In Industriebetrieben, in denen die IG Metall vertreten ist, sollte versucht werden, die Anwendung des jeweiligen TV BZ durchzusetzen. Zweifelsfälle, die es geben kann, betreffen genauso die Arbeitgeberseite, die sich bei falscher Anwendung der TV ggf. Haftungsansprüchen ausgesetzt sieht. Dementsprechend enthalten die TV in § 1 Ziff. 2 die Regelung, dass der Verleiher auch ohne eindeutige Angabe des Kundenbetriebs zur Branchenzugehörigkeit, den TV anwenden „kann“. Im Zweifel ist der Betrieb ME, HK oder TB zuzuordnen!

#### **Ausgenommen aus den Geltungsbereichen der TV BZ sind:**

- Für ME: Handwerk; Bereich der Eisen- und Stahlerzeugung (vgl. § 1 Ziff.2 TV BZ ME mit Satzung IGM, Organisationskatalog/Bereich I), dort sind Vergütungsfragen durch eigene Tarifverträge geregelt.
- Für HK: Handwerk; Holz bearbeitende Industrie (vgl. § 1 Ziff.2 TV BZ HK mit § 3 Ziff.1 c) Satzung IGM).
- Für TB: Handwerk; Textiles Reinigungsgewerbe (Für das textile Reinigungsgewerbe wurde ein Mindestlohn nach dem AEntG vereinbart. Nach § 3a Abs. 2 AÜG in Verbindung mit § 1 der Verordnung über zwingende

Arbeitsbedingungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft vom 21.10.2009 gilt dieser Mindestlohn auch für die in den Betrieben des textilen Reinigungsgewerbes eingesetzten Leiharbeitnehmer.)

Die Branchenzugehörigkeit ist im Vertrag zwischen Ver- und Entleiher aufzunehmen. Nach den **TV LeiZ M+E** haben die Betriebsräte des Entleihbetriebes die Möglichkeit, in diesen Vertrag Einblick zu nehmen und somit die **richtige Zuordnung des Betriebes** zu überprüfen.

## § 2 Branchenzuschlag

### 1. Arbeitgeberwechsel und Einsatzzeiten (§ 2 Abs. 2 u. 3 TV BZ)

Der Branchenzuschlag wird für den Einsatz **im jeweiligen Kundenbetrieb** gezahlt. Nach der Einsatzdauer im Betrieb berechnet sich der Branchenzuschlag.

Der TV BZ regelt aber nicht, wie sich ein Arbeitgeberwechsel des Beschäftigten (also der Wechsel zu einer anderen Verleihfirma) während eines Einsatzes auf die Einsatzdauer und damit auf die Zuschlagsberechnung auswirkt.

Mit der Protokollnotiz Nr.1 haben die Tarifvertragsparteien diese Frage geklärt: Ein Wechsel des Arbeitgebers ist für die Einsatzdauer unbeachtlich, vorangegangene Zeiten im selben Kundenbetrieb (beim alten Arbeitgeber) werden angerechnet. Motive des Arbeitgeberwechsels (Kündigung, Eigenkündigung etc.) spielen keine Rolle. Die Einsatzzeiten werden nur nach den allgemeinen Regelungen (siehe Ziff. 2) unterbrochen.

Mit dieser Regelung soll insbesondere ein missbräuchliches „Verschieben“ des Beschäftigten von einem Arbeitgeber zum anderen verhindert werden.

Der neue Arbeitgeber muss aber nur die Branchenzuschläge bezahlen, die nach dem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses entstehen (Protokollnotiz 1, Satz 2).

### 2. Ununterbrochener Einsatz (§ 2 Abs. 2 TV BZ)

Der Branchenzuschlag berechnet sich nach der Dauer des **Einsatzes im jeweiligen Kundenbetrieb**. Abzustellen ist somit auf die im Betrieb verbrachte Einsatzdauer. Der Verleiher muss daher für jeden Kundenbetrieb die jeweilige Einsatzdauer dokumentieren.

Wird der Einsatz im Kundenbetrieb unterbrochen, ist zu unterscheiden:

**Unterbrechungszeiten von drei Monaten oder mehr** führen dazu, dass die für die Berechnung des Branchenzuschlags maßgeblichen Einsatzzeiten beim Einsatz im selben Betrieb neu zu laufen beginnen. **Unterbrechungen unter drei Monaten sind dagegen unbeachtlich**. Die Drei-Monats-Frist berechnet sich dabei nach den Vorschriften des BGB, §§ 187, 188 BGB.

***Bsp.:** Der Beschäftigte unterbricht am 18. Februar seinen Einsatz, der bis dahin 7 Wochen andauerte (d.h. Branchenzuschlag von 15 %). Er wird in einem anderen Betrieb eingesetzt. a) Kehrt er vor dem 18. Mai in denselben Betrieb zurück, ist der Einsatz für weniger als drei Monate unterbrochen. Die bisherigen 7 Wochen werden zu den zukünftigen Einsatzzeiten hinzugerechnet. b) Kehrt er dagegen erst am 18. Mai oder danach in denselben Betrieb zurück, beginnt die Berechnung der Einsatzdauer neu.*

Durch die Protokollnotiz Nr. 2 zum TV BZ ist klargestellt, dass **Unterbrechungszeiten grundsätzlich nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer führen**, selbst wenn sie drei Monate unterschreiten. Im obigen Fall sind die Unterbrechungszeiten (Einsatz in einem anderen Betrieb) unbeachtlich für die Frage eines „ununterbrochenen Einsatzes“, sie führen aber nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer.

Hiervon gibt es aber Ausnahmen: Die Protokollnotiz Nr. 2 stellt klar, dass Unterbrechungszeiten, die sich nicht aus einem Einsatz in einem anderen Betrieb, sondern wegen **bezahltem Urlaub, Feiertagen oder Krankheit bis sechs Wochen** ergeben zu einer Erhöhung der Einsatzdauer führen.

***Bsp.:** Der Beschäftigte hat seinen Einsatz im M+E-Betrieb am 10. Mai begonnen. Nach sechs Wochen erhält er den Zuschlag von 15 %. Am 5. August unterbricht er den Einsatz für einen zweiwöchigen Urlaub. Trotzdem hat er ab 10. August Anspruch auf einen Zuschlag von 20 %, da die Einsatzdauer weiter läuft und sich entsprechend der Dauer des Urlaubs erhöht.*

Was aber, wenn der Beschäftigte nach einer Unterbrechung wegen Urlaub, Feiertag oder Krankheit nicht in denselben Kundenbetrieb zurückkehrt, sondern in einem anderen Betrieb eingesetzt wird? Die Protokollnotiz spricht von einer Unterbrechung des Einsatzes „im jeweiligen Kundenbetrieb“. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Unterbrechungszeiten den bisherigen Einsatzzeiten im letzten Kundenbetrieb zugeordnet werden müssen und nicht den Zeiten beim neuen Kunden. Dafür spricht auch, dass ein neuer Einsatz nicht zwangsläufig in der jeweiligen Branche stattfinden muss und beim neuen Kunden ggf. andere oder gar keine Zuschlagsregelungen Anwendung finden. Kehrt der Beschäftigte somit vor Ablauf von drei Monaten (s.o.) wieder in denselben Betrieb zurück wird die infolge Urlaub, Feiertag oder Krankheit erhöhte Einsatzdauer seinen weiteren Einsatzzeiten hinzugerechnet.

### 3. Höhe der Branchenzuschläge (§ 2 Abs. 3 TV BZ)

Die jeweiligen Branchenzuschläge berechnen sich nach der Einsatzdauer im jeweiligen Betrieb. Berechnungsbasis sind die jeweiligen Stundenentgelte aus den Branchentarifverträgen Leiharbeit BZA und IGZ.

### 4. „Deckelung“ des Branchenzuschlags (§ 2 Abs. 4 TV BZ)

Grundsatz ist, dass der Branchenzuschlag in der Höhe gezahlt werden muss, die sich aus der Regelung des § 2 Abs. 3 TV BZ ergibt.

Abs. 4 regelt eine **Ausnahme** von diesem Grundsatz. Diese betrifft den Fall, dass ein Betrieb Entgelte bezahlt, die unter den gültigen Tarifentgelten liegen, z.B. weil der Betrieb nicht tarifgebunden ist (und Entgelterhöhungen nicht umgesetzt hat) oder weil ein Firmentarifvertrag niedrigere Entgelte vorsieht. Dies könnte u.U. dazu führen, dass ein Leiharbeitsbeschäftigter mit Branchenzuschlag ein höheres Entgelt erhält, als ein Stammbeschäftigter.

Für diesen Fall ist der Branchenzuschlag auf die Differenz zum Stundenentgelt eines vergleichbaren Beschäftigten des Einsatzbetriebes beschränkt.

Nach dem TV BZ ME bleibt bei der Feststellung des Vergleichsentgelts „das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche“ unberücksichtigt. Dies ist in Verbindung mit dem Verhandlungsergebnis vom 22.05.2012 zu sehen. Dort haben die

Tarifvertragsparteien die Setzung vorgenommen, dass „das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage gem. § 2 Abs. 4 **10 %** beträgt.“ Auf die Höhe der tatsächlich durchschnittlichen Leistungszulage des jeweiligen M+E-Tarifgebiets kommt es damit nicht an. Zugrunde zu legen sind somit **90 % des tatsächlichen Entgelts eines vergleichbaren Beschäftigten.**

In den TV BZ HK und TB ist ausdrücklich festgelegt (§ 2 Ziff. 4), dass der Branchenzuschlag auf die Differenz zu 90 % des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt ist.

Der Vergleich erfolgt anhand des **tatsächlichen Entgelts** eines vergleichbaren Arbeitnehmers, es muss somit eine konkrete Betrachtung erfolgen. Einzubeziehen in diese Betrachtung sind sämtliche regelmäßig gezahlten Entgeltbestandteile, d.h. die Grundvergütung, Leistungsbestandteile usw. **Ein Vergleich mit einer abstrakten Entgeltgruppe und dem rein tariflichen (Grund-) Entgelt entspricht nicht der Tarifvorschrift und wäre unzulässig.** Deshalb wäre auch die generelle Anwendung von wie auch immer gearteten „Tariftabellen“, die z.B. eine Zuordnung der Entgeltgruppen iGZ/BZA und M+E sowie der dazugehörigen Tarifentgelte enthalten, zur Deckelung der Branchenzuschläge nicht zulässig.

Da der Entleiher das für den Vergleich relevante tatsächlich gezahlte Entgelt **nachzuweisen** hat, ist die Vorschrift ohnehin nur dann zur Anwendung zu bringen, **wenn dieser sich darauf beruft.** Ist dies nicht der Fall muss der Branchenzuschlag in voller Höhe bezahlt werden.

Mit der Protokollnotiz Nr.3 wurde daher der **Ausnahmecharakter** der Vorschrift nochmals klargestellt.

Die Bestimmung zur Deckelung des Branchenzuschlags gemäß § 2 Abs. 4 TV BZ beschränkt sich auf den Branchenzuschlag gemäß § 2 Abs. 3 TV BZ. Sie **erstreckt sich nicht auf ggf. bestehende günstigere betriebliche Regelungen.**

Für den Bereich der **Textil- und Bekleidungsindustrie Nordwest** ergibt sich die Besonderheit, dass die Tarifvertragsparteien eine Erklärung abgegeben haben, dass von der Möglichkeit des § 2 Ziff. 4 TV BZ TB nicht nur ausnahmsweise, sondern regelmäßig Gebrauch gemacht werden wird. Grund hierfür sind die dortigen Tarifentgelte, die durch den Anspruch auf Branchenzuschläge von Leiharbeitsbeschäftigten relativ häufig erreicht bzw. überschritten werden können.

## 5. Besitzstandsregelungen (§ 2 Ziff. 5 TV BZ)

In der Vorschrift finden sich verschiedene Regelungen dazu, wie sich der Branchenzuschlag zu anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis des Beschäftigten verhält. An dieser Stelle ist im Besonderen die Tarifsystematik zu beachten, die gekennzeichnet ist durch eine Grund-/ Ausnahmeregelung. Grundregel ist die Nichtanrechenbarkeit (§ 2 Abs. 5 Satz 1 TV BZ), Ausnahme ist die Anrechenbarkeit (§ 2 Abs. 5 Satz 2 TV BZ).

### 5.1. **„Der Branchenzuschlag ist nicht verrechenbar mit sonstigen Leistungen jedweder Art.“ (§ 2 Abs. 5 Satz 1 TV BZ)**

„Sonstige Leistungen jedweder Art“ sind – mit Ausnahme übertariflicher Entgeltbestandteile – alle Leistungen, die der Leiharbeitnehmer zusätzlich zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt BZA/ IGZ erhält. Eine Verrechnung

ist nicht zulässig. Hiervon erfasst sind einerseits **Aufwendungsersatzleistungen** wie z. B. Fahrtgeld, Auslagen oder Verpflegungsmehraufwand und andererseits – **nicht übertarifliche – Entgeltbestandteile** wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien jedweder Art, Sonderzulagen, Leistungszulagen, Zuschläge (z. B. für Mehr-/Wochenend-/ Schicht-/ Nachtarbeit), Erschwerniszulagen (z. B. Schmutz), Wegezeitvergütung und sonstige, nicht übertarifliche Leistungen und nicht übertarifliches Entgelt.

*Bsp.: Der Beschäftigte für seinen Einsatz beim Kunden eine tägliche Auslöse von 6 Euro. Sein Branchenzuschlag (EG 3, West, 15 %) beträgt bei einer Arbeitszeit von 7 Stunden am Tag insgesamt 10,71 Euro. Die Auslöse darf nicht mit dem Branchenzuschlag verrechnet werden.*

## **5.2. „Der Branchenzuschlag ist jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen.“( § 2 Abs. 5 Satz 2 TV BZ)**

Übertarifliche Leistungen sind in diesem Fall Entgeltleistungen, die der Verleiher mit dem Leiharbeitsbeschäftigten vereinbart hat oder freiwillig bezahlt und die tariflichen Entgeltansprüche übersteigen, typischerweise ein höheres Stundenentgelt. Der Branchenzuschlag berechnet sich grundsätzlich **nach dem tariflichen Stundenentgelt**, nicht nach dem vereinbarten übertariflichen Entgelt (siehe Wortlaut des § 2 Ziff.3 TV BZ).

*Bsp. 1: Der Beschäftigte (EG 3, West – ab 1.11.2012) erhält ein vereinbartes Stundenentgelt von 12 Euro (statt tariflich 10,22 Euro). Das Stundenentgelt mit Branchenzuschlag beträgt nach 6 Wochen 11,75 Euro (10,22+1,53). Der Beschäftigte erhält demnach weiter 12 Euro (nicht 13,53 Euro).*

*Bsp. 2: Für den gleichen Beschäftigten beträgt nach 3 Monaten das tarifliche Stundenentgelt zuzüglich Branchenzuschlag 12,26 Euro (10,22+2,04). Der Beschäftigte erhält 12,26 Euro (nicht 14,04 Euro).*

Die **übertariflichen Leistungen müssen allerdings in ihrem Zweck dem Branchenzuschlag entsprechen**, d.h. es muss sich um eine höhere Stundenvergütung handeln. Nicht anrechenbar sind dagegen Zulagen und Zuschläge, die zum Zwecke des Ausgleichs von besonderen Arbeitszeiten, Erschwernissen usw. gezahlt werden. Genau das Gleiche gilt für freiwillige und damit übertarifliche Leistungen wie höheres Weihnachtsgeld, Aufwendungsersatz usw. (s.o.).

*Bsp. 3: Der gleiche Beschäftigte erhält nach 3 Monaten ein tarifliches Stundenentgelt mit Branchenzuschlag von 12,26 Euro (10,22+2,04). Sein vereinbartes Stundenentgelt beträgt 12 Euro. Er erhält außerdem wegen der besonderen Umstände des Einsatzes eine Schmutzzulage von 0,40 Euro. Der Beschäftigte erhält 12,26 Euro plus 0,40 Euro Zulage (nicht 12,40 Euro).*

Eine Anrechnung von Branchenzuschlägen auf übertarifliche Leistungen kann es natürlich nur für Einsatzzeiten geben, in denen Branchenzuschläge auch tatsächlich gezahlt werden. **In den ersten sechs Wochen eines Einsatzes und in verleihfreien Zeiten bleibt es beim vollen Anspruch übertarifliche Leistungen.**

Soweit der Beschäftigte Anspruch auf den Branchenzuschlag hat, müssen dagegen die in den Branchentarifverträgen Leiharbeit BZA und IGZ geregelten Zuschläge (§ 4 ETV BZA) bzw. einsatzbezogenen Zulagen (§ 5 ERTV IGZ) nicht gezahlt werden, siehe § 3 TV BZ. Es handelt sich hierbei allerdings genau genommen nicht um eine „Verrechnung“. Diese Leistungen entfallen, wenn der Branchenzuschlag bezahlt werden muss.

Zum Verhältnis des Branchenzuschlags zu Leistungen aufgrund betrieblicher Regelungen im Entleihbetrieb siehe § 4.

**5.3. „Bestehende einzelvertragliche Regelungen, aus denen sich für die Beschäftigten günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen ergeben als aus diesem Tarifvertrag und den Tarifverträgen für BZA und iGZ, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.“ (§ 2 Abs. 5 Satz 3 TV BZ)**

Der Verleiher darf zwar den Branchenzuschlag auf übertarifliche Entgelte anrechnen, er darf die Einführung des TV BZ aber nicht zum Anlass nehmen, im Arbeitsvertrag vereinbarte Leistungen zu Lasten der Beschäftigten zu ändern.

***Bsp.:** Der Arbeitgeber drängt die Beschäftigten dazu, wegen der Einführung des neuen Tarifvertrages TV BZ ME neue Arbeitsverträge zu unterschreiben, die ungünstigere Bedingungen enthalten, bestimmte bisherige Leistungen nicht mehr vorsehen und/oder diese Leistungen als freiwillig deklarieren bzw. für jederzeit anrechenbar oder widerrufbar erklären. Eine solche Vorgehensweise wäre unzulässig.*

Mit einer solchen Vorgehensweise wird allerdings zu rechnen sein bzw. es liegen bereits entsprechende Fälle vor. Den Beschäftigten ist zu raten, solche Änderungsverträge nicht zu unterschreiben bzw. im Fall einer Unterschrift, sich mit der örtlichen IG Metall in Verbindung zu setzen.

Es handelt sich um eine **Bestands- oder Besitzstandsklausel**. Mit einer solchen können die Möglichkeiten des Arbeitgebers, sich von übertariflichen Verpflichtungen zu befreien zwar nicht vollständig beseitigt werden (dies ist tarifrechtlich nach herrschender Rspr. auch nicht möglich), sie können jedoch dahingehend eingeschränkt werden, dass die Ausübung dieser Möglichkeiten nicht durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages motiviert werden dürfen.

**Hierzu das BAG vom 05.09.1985, 6 AZR 216/81:** „Eine derartige Klausel enthält inhaltlich eine tariflich geregelte Einschränkung u. U. dem Arbeitgeber arbeitsvertraglich zustehenden Gestaltungsrechts in der Weise, dass die Kürzung von Leistungen unzulässig ist, wenn der Widerruf allein deshalb erfolgt, um die nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags nicht vorgesehene "Aufsaugung" von günstigeren betrieblichen Leistungen durchzusetzen. Dem Arbeitgeber bleibt aber unbenommen, das Widerrufsrecht aus anderen sachlichen Gründen auszuüben.“

**6. Branchenzuschlag als „Teil des festen Entgelts“ (§ 2 Ziff. 6 TV BZ)**

Diese Regelung hat ihre Ursache in den Vorschriften der Branchentarifverträge Leiharbeit BZA und IGZ. Grundlage für verschiedene Ansprüche, z.B. bei Entgeltfortzahlung, Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen usw. sind dort die „festen“ Entgeltbestandteile bzw. die jeweiligen Stundenentgelte, die sich aus diesen Tarifverträgen ergeben (in Abgrenzung zu variablen Bestandteilen).

Durch § 2 Ziff. 6 TV BZ wird nunmehr bestimmt, dass die Branchenzuschläge Teil des festen bzw. Stundenentgelts und dementsprechend zu berücksichtigen sind. Ansprüche nach den Branchentarifverträgen Leiharbeit berechnen sich somit nach den jeweiligen tariflichen Stundenentgelten zuzüglich des jeweiligen Branchenzuschlags.

***Bsp.:** Der Beschäftigte (EG 3, West – ab 1.11.2012) erhält tariflich 10,22 Euro. Das Stundenentgelt mit Branchenzuschlag beträgt nach 6 Wochen 11,75 Euro (10,22+1,53). Das feste Stundenentgelt beträgt nunmehr 11,75 Euro. Grundlage*

der Berechnung von Überstundenzuschlägen ist bis 31.10.2012 das Entgelt in Höhe von 10,22 Euro, ab dem 01.11.2012 in Höhe von 11,75 Euro.

Insbesondere in Bezug auf § 6.3 MTV IGZ und die Protokollnotiz Nr. 8 gilt, dass der Branchenzuschlag in die Grundlage der Berechnung des Urlaubsentgelts einzufließen hat. Den Tarifvertragsparteien ist es bei Beibehaltung des Referenzprinzips bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gesetzlich verwehrt, in den Verdienstbegriff einzugreifen (Erfurter Kommentar/ Gallner, BUrlG, § 13, Rn. 18).

### **§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen**

Die Überschrift der Tarifnorm ist etwas irreführend. Es handelt sich nicht um eine Regelung, die Tarifregelungen aus den Branchentarifverträgen Leiharbeit aufhebt und die damit keinerlei Anwendung mehr finden.

Gemeint ist Folgendes: **Soweit der Beschäftigte Anspruch auf den Branchenzuschlag hat**, müssen die in den Branchentarifverträgen Leiharbeit BZA und IGZ geregelten Zuschläge (§ 4 ETV BZA) bzw. einsatzbezogenen Zulagen (§ 5 ERTV IGZ) nicht gezahlt werden.

Die Regelung bedeutet somit nicht, dass diese Vorschriften vollständig entfallen: Soweit kein Branchenzuschlag bezahlt wird können sie weiter zur Anwendung kommen. Da beide Leistungen aber von der Einsatzzeit im selben Kundenbetrieb abhängen und der Branchenzuschlag nach sechs Wochen anfällt, wird dies regelmäßig nur bei **Einsätzen in Bereichen ohne Branchenzuschlag** relevant sein.

### **§ 4 Abweichende Vereinbarungen im Kundenbetrieb**

#### 1. Allgemeine Vereinbarungen im Kundenbetrieb

Viele Betriebe sehen über betriebliche „Besservereinbarungen“ oder Ergänzungstarifverträge Verbesserungen bei der Vergütung von Leiharbeitsbeschäftigten oder sonstige Leistungen, die diesen besserstellen, vor.

Die TV BZ tangiert diese Vereinbarungen nicht, sie gelten weiter. Insbesondere lösen die TV BZ **keine Sperre nach § 77 III BetrVG** hinsichtlich der Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit aus. Auch bereits bestehende Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit werden durch die TV BZ nicht unwirksam. Sie stellen „keine übliche Tarifregelung“ im Sinne des § 77 III BetrVG dar. Zwar sind sie natürlich tarifliche Regelungen zur Vergütung von Leiharbeitnehmern. Abgeschlossen sind die TV BZ aber mit den Verbänden der Leiharbeit, nicht mit den Arbeitgeberverbänden der Entleihbetriebe. Sie gelten für die Verleihunternehmen, nicht für Entleihbetriebe. Diese unterfallen somit auch keiner Sperrwirkung (vgl. Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG § 77 Rn.138). Siehe auch die Regelung im TV Leiz M+E, die die Möglichkeit der Regelung von Vergütungsfragen durch freiwillige Betriebsvereinbarung ausdrücklich vorsieht.

#### 2. Informationspflicht (§ 4 Ziff. 2 TV BZ)

§ 4 Ziff. 2 TV BZ regelt eine **Informationspflicht der Verleihfirma**. Sie muss den Beschäftigten über eine Besserstellungsregelung im Einsatzbetrieb informieren. In den

Überlassungsvertrag zwischen Kundenbetrieb und Verleihfirma ist die Besserstellungsregelung aufzunehmen.

Die Vorschrift korrespondiert mit der Regelung im **TV LeiZ M+E**, wonach der Entleiher dem Verleihunternehmen Informationen über bestehende Vereinbarungen/Regelungen zugunsten der Leiharbeitsbeschäftigten zu informieren hat.

### 3. Anspruch des Leiharbeitsbeschäftigten (§ 4 Ziff. 3 TV BZ)

Nach § 4 Ziff. 3 TV BZ sind die betrieblichen Regelungen für Leiharbeitsbeschäftigte in die **vertragliche Vereinbarung** zwischen Ver- und Entleiher aufzunehmen. Der Beschäftigte erhält **gegenüber dem Verleiharbeitgeber einen unmittelbaren Anspruch auf die Leistungen** aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Ergänzungstarifvertrag.

Die Regelung hat eine gewisse Bedeutung, da eine Vereinbarung über die Bedingungen von Leiharbeit im Entleihbetrieb nur schuldrechtliche Regelungen, die den Entleiher verpflichten, enthalten können, nicht aber unmittelbare Ansprüche von Leiharbeitsbeschäftigten regeln können.

Die Regelung könnte in der praktischen Umsetzung aufgrund der vorhandenen sehr unterschiedlichen Regelungen in Entleihbetrieben mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein, insbesondere wenn es sich um andere als Vergütungsleistungen handelt, z.B. verbilligtem Kantinenessen oder kostenlosen Bustransfers: Solche Leistungen erfüllt in der Regel der Arbeitgeber des Entleihbetriebes. § 4 Ziff. 3 TV BZ beschränkt sich aber vom Wortlaut her nicht auf reine Vergütungsregelungen, auch diese Leistungen werden erfasst und die Leiharbeitsbeschäftigten erhalten einen Anspruch hierauf gegenüber ihrem Arbeitgeber.

**Bei betrieblichen Regelungen zur (zusätzlichen) Vergütung von Leiharbeitsbeschäftigten stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis diese zum Branchenzuschlag stehen.**

Nach § 4 Ziff. 1 TV BZ ergibt sich das Entgelt des Beschäftigten aus den Entgelttarifverträgen BZA/IGZ sowie dem Branchenzuschlag. Es handelt sich quasi um die „Basisvergütung“ für einen Einsatz in den entsprechenden Branchen. Diese verändert sich durch eine betriebliche Regelung zur Leiharbeit im Kundenbetrieb zunächst nicht. Sie ist auch nach wie vor maßgeblich, wenn zwar eine betriebliche Regelung zur Leiharbeit vorliegt, diese aber keine Regelungen zur Vergütung vorsieht (sondern z.B. eine Quotierung oder Zweckbestimmung von Leiharbeit oder Regelungen zugunsten von Leiharbeitsbeschäftigten, die aber keinen Vergütungscharakter haben, s.o.). Genau das Gleiche gilt, wenn eine betriebliche Regelung existiert, die eine Vergütungsregelung vorsieht, nach der sich eine geringere Vergütung als nach Leiharbeits-Tarifentgelt plus Branchenzuschlag ergeben würde. **Nach § 4 TV BZ sind somit nur solche betrieblichen Vereinbarungen beachtlich, die für den Leiharbeitsbeschäftigten günstigere Regelungen als nach den TV BZA/IGZ vorsehen.**

Im Zusammenhang mit § 4 Ziff. 3 TV BZ ergibt sich somit, dass der Beschäftigte einen Anspruch auf Leistungen entsprechend den betrieblichen Vereinbarungen im Kundenbetrieb besitzt, soweit diese günstiger sind als seine „Basisvergütung“. **Der tarifliche Branchenzuschlag schließt einen betrieblich besseren Anspruch nicht aus. Führt die betriebliche Regelung zu einem höheren Anspruch des Leiharbeitnehmers, so erfüllt diese betriebliche Regelung lediglich den tariflichen Anspruch auf den Branchenzuschlag in dessen jeweiliger Höhe.**

**Bsp.1:** Eine Betriebsvereinbarung in einem M+E-Kundenbetrieb sieht vor, dass Leiharbeitsbeschäftigte ab dem 5. Einsatzmonat 100 % der tariflichen Grundvergütung erhalten sollen. Der Leiharbeitsbeschäftigte erhält nach der sechsten Woche einen Branchenzuschlag von 15 %, ab dem dritten vollendeten Monat einen Branchenzuschlag von 20 %. Ab dem fünften Monat erhielt er einen Zuschlag von 30 %. Die betriebliche Regelung ist aber günstiger, die Verleihfirma muss ihm somit eine Vergütung bezahlen, die dem tariflichen Grundentgelt des jeweiligen M+E-Tarifgebiets entspricht.

**Bsp.2:** Eine Betriebsvereinbarung in einem Kundenbetrieb sieht vor, dass Leiharbeitsbeschäftigte ab dem 1. Einsatztag einen Zuschlag von 1,50 €/Stunde erhalten sollen. Der Leiharbeitsbeschäftigte (EG 3, West) erhält in den ersten sechs Wochen sein tarifliches Stundenentgelt plus den betrieblichen Zuschlag ( $10,22 + 1,50 = 11,72$ ). Nach sechs Wochen erhält er einen Branchenzuschlag von 15 %, sein tarifliches Stundenentgelt beträgt dann 11,75 €. Dieser Betrag stellt seine Vergütung dar, da hier die tarifliche Regelung günstiger ist, als die betriebliche Regelung.

**Die Bestimmung zur Deckelung des Branchenzuschlags gemäß § 2 Abs. 4 TV BZ beschränkt sich auf den Branchenzuschlag gemäß § 2 Abs. 3 TV BZ. Sie erstreckt sich nicht auf betriebliche Regelungen und entfaltet ihnen gegenüber daher wirkt keine begrenzende Wirkung.**

## § 5 Anpassung an Tarifierhöhungen

Die festgelegten Branchenzuschläge in den TV BZ ME, HK und TB wurde anhand der am bzw. ab 1. November 2012 gültigen Tarifentgelte der Metall- und Elektroindustrie sowie der Tarifentgelte BZA/IGZ ermittelt. Eine Veränderung der Tarifentgelte in beiden Bereichen wirkt sich nach der zwischen den Tarifvertragsparteien schuldrechtlich getroffenen Verfahrensvereinbarung somit auch auf die Höhe des Entgeltniveaus aus, welches mit den Branchenzuschlägen erreicht werden soll.

Die TV BZ enthalten daher eine **Anpassungsregelung** mit einem dazu gehörenden **Berechnungsverfahren**. Dabei werden z.B. für den TV BZ ME zwei „Referenzentgelte“ ins Verhältnis zueinander gesetzt. Zum einen für die Metall- und Elektroindustrie die Entgeltgruppe 4, Stufe C, Tarifgebiet Bayern, zum anderen die Entgeltgruppe 3 Entgelt-TV BZA/IGZ zuzüglich der verschiedenen Stufen der Branchenzuschläge. Das Verhältnis der Referenzentgelte muss durch die jeweiligen Anpassungen gewahrt bleiben.

Der Branchenzuschlag wird durch die Tarifvertragsparteien jeweils **zum Zeitpunkt der Erhöhung der BZA/IGZ-Entgelte** angepasst. Da die zugrunde liegenden Entgelttarifverträge BZA/IGZ eine Laufzeit bis 31. Oktober 2013 haben, ist die Verfahrensregelung zur Anpassung somit **frühestens ab 1. November 2013** anwendbar. Erhöhungen der M+E-Entgelte bzw. Entgelte T+B sowie H+K sind dann entsprechend zu berücksichtigen. Um eine regelmäßige Anpassung der Branchenzuschläge **unabhängig von den Laufzeiten der Entgelttarifverträge** zu gewährleisten, wurde vereinbart, dass jede Partei bei einer Veränderung der Relation der Referenzentgelte, frühestens 12 Monate nach der letzten Anpassung, eine neue Festlegung der Branchenzuschläge verlangen kann.

## § 6 Einführung des Tarifvertrages

Die Berechnung der Zeitstufen der Branchenzuschläge beginnt grundsätzlich mit dem 1. November 2012 für den TV BZ ME, für die TV BZ HK und TB mit dem 1. April 2013.

Eine wichtige Ausnahme regelt der § 6 Ziff.2 TV BZ:

- **TV BZ ME:** Beschäftigte, die **am 1. November 2012 bereits 6 Wochen oder länger in einem Kundenbetrieb eingesetzt sind**, werden so behandelt, als wäre die erste Stufe (d.h. Einsatz länger als 6 Wochen) bereits erfüllt. Am 15. Dezember 2012 (es handelt sich um ein gesetztes Datum, nicht um rechnerisch weitere 6 Wochen) erreichen diese Beschäftigten dann die zweite Stufe (die eigentlich erst nach dem dritten Monat erreicht wird). Die folgenden Stufen erreichen sie dann zu den in § 2 Ziff. 3 festgelegten Zeitpunkten.
- **TV BZ HK und TB:** Beschäftigte, die **am 1. April 2013 bereits 6 Wochen oder länger in einem Kundenbetrieb eingesetzt sind**, werden so behandelt, als wäre die erste Stufe (d.h. Einsatz länger als 6 Wochen) bereits erfüllt. Am 15. Mai (auch hier ein gesetztes Datum) erreichen sie dann bereits die zweite Stufe, die folgenden Stufen zu den in § 2 Ziff. 3 festgelegten Zeitpunkten.

*Bsp.: Der Beschäftigte (EG 3 West) ist am 1. November 2012 bereits 10 Wochen im selben M+E-Kundenbetrieb eingesetzt. Er erhält ab dem 1. November einen Branchenzuschlag von 15 %, d.h. ein Stundenentgelt von 11,75 € (10,22 + 1,53). Ab dem 15. Dezember 2012 erreicht er die nächste Stufe und erhält einen Branchenzuschlag von 20 %, d.h. 12,26 € (10,22 + 2,04). Die dritte Stufe von 30 % erreicht er dann nach dem 5. Monat im selben Kundenbetrieb (berechnet ab 1. November 2012), d.h. ab dem 1. April 2013.*

## **§ 7 Schlussbestimmungen**

Der TV BZ ME tritt am **1. November 2012** in Kraft. Er kann mit Drei-Monats-Frist, erstmals zum 31.12.2017, gekündigt werden.

Die TV BZ HK und TB treten jeweils am **1. April 2013** in Kraft und können ebenfalls mit Drei-Monats-Frist, erstmals zum 31.12.2017, gekündigt werden.

## Staffelung der Höhe der Branchenzuschläge ME, HK, TB

Die IG Metall hat für die Metall- und Elektroindustrie, die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie und die Textil- und Bekleidungsindustrie die folgenden Branchenzuschläge vereinbart:

### Metall- und Elektroindustrie

(TV BZ ME vom 22. Mai 2012, gültig ab 1. November 2012):

Für 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 %

### Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

(TV BZ HK vom 25. Oktober 2012, gültig ab 1. April 2013):

Für 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 ab 1. April 2013):

Für 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 %

## Ergänzende Hinweise zu anderen mit DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen TV über Branchenzuschläge

Leiharbeitsbeschäftigte, die Mitglied der IG Metall sind, können von ihrer Verleihfirma natürlich auch in anderen Branchen außerhalb der Metall- und Elektroindustrie, der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie oder der Textil- und Bekleidungsindustrie eingesetzt werden. Deshalb soll hier auch auf die anderen bisher abgeschlossenen Tarifverträge über Branchenzuschläge hingewiesen werden. Diese existieren derzeit für die Chemische Industrie, die Kunststoff verarbeitende Industrie, die Kautschuk verarbeitende Industrie (IG BCE) und den Schienenverkehrsbereich (EVG).

Diese Tarifverträge sind in den meisten Punkten mit den TV BZ ME, HK und TB identisch. Aufgrund der unterschiedlichen Vergütungsniveaus sehen sie aber insbesondere andere Branchenzuschläge vor, die tw. nach den Entgeltgruppen BZA/IGZ differenziert sind:

## **Chemische Industrie (TV BZ Chemie vom 14. Juni 2012, gültig ab 1. November 2012):**

Für die EG 1 und 2:

- 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 %

Für die EG 3 bis 5:

- nach der sechsten vollendeten Woche 10 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 14 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 21 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 31 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 35 %

Für die EG 6 bis 9: Kein Zuschlag

## **Kunststoff verarbeitende Industrie (TV BZ Kunststoff vom 2. August 2012, gültig ab 1. Januar 2013):**

Für die EG 1 und 2:

- 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 25 %

Für die EG 3 und 4:

- nach der sechsten vollendeten Woche 4 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 6 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 9 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 13 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 15 %

Für die EG 5:

- nach der sechsten vollendeten Woche 3 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 4 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 6 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 9 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 10 %

Für die EG 6 bis 9: Kein Zuschlag

## **Kautschuk verarbeitende Industrie (TV BZ Kautschuk vom 2. August 2008, gültig ab 1. Januar 2013)**

Für die EG 1 und 2:

- nach der sechsten vollendeten Woche 4 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 7 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 10 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 13 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 16 %

Für die EG 3:

- nach der sechsten vollendeten Woche 3 %

- nach dem dritten vollendeten Monat 4 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 6 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 9 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 10 %

Für die EG 4 bis 6:

- nach der sechsten vollendeten Woche 4 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 7 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 10 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 13 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 16 %

Für die EG 7 bis 9: Kein Zuschlag

### **Schienenverkehrsbereich**

**(TV BZ Eisenbahn vom 9. August 2012, gültig ab 1. April 2013)**

Für die EG 1 und 2:

- nach der sechsten vollendeten Woche 4 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 6 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 8 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 12 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 14 %

Für die EG 3:

- nach der sechsten vollendeten Woche 3 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 4 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 6 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 9 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 10 %

Für die EG 4 und 5:

- nach der sechsten vollendeten Woche 4 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 6 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 8 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 12 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 14 %

Für die EG 6 bis 9: Kein Zuschlag

Die vollständigen Tarifverträge können bei Bedarf beim FB Tarifpolitik angefordert werden.

## Stichwortverzeichnis

### A

Abmeldung des Leiharbeitnehmers	6
Änderungs(arbeits)vertrag Leiharbeitnehmer	4, 10
Anpassung der BZ an Tarifierhöhungen	13
Anrechnung von Leistungen auf den BZ	8, 9
Anspruch auf den BZ	4, 6, 7 ff.
Anspruch auf betriebliche „Besserregelung“	12
Arbeitgeberwechsel (Leiharbeitnehmer)	6
Aufwendungsersatz, Anrechnung	8
Auslagen, Anrechnung	8
Ausschlussfrist Geltendmachung → s. MTV	
Außertarifliche Leistungen, Anrechnung	8

### B

BAP (Arbeitgeberverband)	3, 4
Begrenzung Höhe Branchenzuschlag	7, 8
Belastungszulagen, Anrechnung	8
Berechnungsgrundlage Vergleichsentgelt	7
Besitzstandsregelungen, Anrechnung	8 ff.
Besserregelung im Entleih-/ Kundenbetrieb	11 ff.
Besserregelung: Informationspflicht	11
Betriebliche Besservereinbarungen	11 ff.
Betriebliche Regelungen im Kundenbetrieb	11 ff.
Betriebsrat	3, 6
Betriebsvereinbarung beim Entleiher	11 ff.
Betriebsvereinbarungen Wirksamkeit	11
Beweislast Deckelungsregelung	8
Bezugnahmeklausel	3
Branche	5
Branchenzuschlag	6 ff.
BZA (Arbeitgeberverband)	3, 4

### D

Dauer der Zahlung des BZ	6, 9, 15
Deckelung Höhe des Branchenzuschlags	7, 8
Dienstleistungsbranche	5
Dynamisierung der Branchenzuschläge	7, 13
Dreimonatsfrist, Unterbrechung Einsatz	6

### E

Eingruppierung Leiharbeitnehmer	7
Einsatzbezogene Zulage IGZ, BZA	9, 11
Einsatzdauer im Kundenbetrieb	6, 15
Einsatzdauer: Steigerung	6, 15
Einsatzdauer: Laufbeginn	6, 14
Einsatzunterbrechung	6
Einsatzwechsel	6
Entgeltfortzahlung, fester	11
Entgeltbestandteil	
Entleiher: Geltung des TV BZ	4
Ergänzungstarifvertrag Entleiher	4, 11 ff.
Erhöhung der Branchenzuschläge	13
Erschwerniszulagen, Anrechnung	8
Erste Stufe des Branchenzuschlags	6, 14, 15
Essengeld/ -zuschuss, Anrechnung	8

### F

Fahrtgeld, Anrechnung	8
Feiertage, Einsatzdauer	7
Fester Entgeltbestandteil (BZ)	10
Firmentarifvertrag Entleiher	4, 11 f.
Firmentarifvertrag Verleiher	4
Freiwillige Betriebsvereinbarungen	11 ff.
Frist zur Geltendmachung → s. MantelTV	
Frist zur Klage → s. MantelTV	
Fristberechnung Einsatzdauer	6, 14, 15

### G

Geltendmachungsfrist → s. MantelTV	
Geltung des TV BZ für Verleiher	3, 4
Geltungsbereich TV BZ	3 ff.
Günstigkeitsvergleich	4, 10, 12

### H

Handwerk	5
Haustarifvertrag Entleiher	4, 11 ff.
Haustarifvertrag Verleiher	4
Höhe der BZ	7 ff., 15
Holz Kunststoff: Besonderheiten	4, 5, 8, 14, 15

<b>I</b>		<b>U</b>	
IGZ (Arbeitgeberverband)	3, 4, 11	Überlassungsvertrag Inhalt	6, 12
Inbezugnahmeklausel	3, 4	Übertarifliche Leistungen, Anrechnung	8
Informationspflichten Verleiher	11	Umgehung	4, 6, 10
Inkrafttreten TV BZ	14	Unterbrechung des Einsatzes	6
		Urlaubsentgelt des Leiharbeitnehmers	11
<b>J</b>		Urlaubsgeld, Anrechnung	8
Jahressonderzahlung, Anrechnung	8	Urlaub, Einsatzdauer	7
<b>K</b>		<b>V</b>	
Klagefrist → s. MantelTV		Vergleichsarbeitnehmer	7
Krankheit des Leiharbeitnehmers, Einsatzdauer	7	Vergleichsentgelt	7
		Vergünstigungen, Anrechnung	8
<b>L</b>		Verleihfreie Zeit, übertarifliche Leistungen	9
Leistungszulage des Vergleichsarbeitnehmers	7	Verleihvertrag Inhalt	6, 12
Leistungszulage des Leiharbeitnehmers, Anrechnung	8 (unten)	Verpflegungsmehraufwand, Anrechnung	8
		Verpflegungspauschale, Anrechnung	8
<b>N</b>		Verrechenbarkeit	8
Neuer Arbeitsvertrag	4, 10	Verweisungsklausel	3
Neuer Einsatz	6, 7	<b>W</b>	
Neulauf der Einsatzdauer	6, 7	Wechsel des Einsatzbetriebs	6
		Wegezeitvergütung, Anrechnung	8
<b>P</b>		Weihnachtsgeld, Anrechnung	8
Prämien, Anrechnung	8	<b>Z</b>	
<b>S</b>		Zahlungsanspruch des Leiharbeitnehmers	7 ff., 12
Sonderzulagen, Anrechnung	8	Zugehörigkeit zur Branche	5
Sonstige Leistungen, Anrechnung	8	Zuordnung des Betriebs	3 ff.
Staffelung der Branchenzuschläge	15	Zuschläge, Anrechnung	8
Steigerung der BZ je Einsatz	6 ff., 15	Zulagen, Anrechnung	8
Stundenentgelt des Vergleichsarbeitnehmers	7	Zuschüsse, Anrechnung	8
<b>T</b>			
Tarifentgelterhöhungen der Industriebranchen	13		
Tarifentgelterhöhungen BZA IGZ	7		
Tarifsperre § 77 Abs. 3 BetrVG	11		
Tarifstatus/ -bindung Entleiher	4		
Tarifstatus/ -bindung Verleiher	3, 4		
Tarifverweisungsklausel	3		
Textil Bekleidung: Besonderheiten	4, 5, 8, 14, 15		