

BAP/BZA/DGB-Basistarifwerk

Neue Grundentgelte ab 01.01.2014 und weitere tarifliche Änderungen vereinbart. – Alle Neuregelungen auf einen Blick -

18.10.2013 bap | Mit Rundschreiben vom 17.09.2013 haben wir über das Ergebnis der zwischen der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), bestehend aus BAP und iGZ, und den Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geführten Tarifverhandlungen informiert. Nach Ablauf der bis zum 15.10.2013 vereinbarten Erklärungsfrist ist der Inhalt des Verhandlungsergebnisses nunmehr verbindlich. Mit einer Ausnahme (§ 13.3 des Manteltarifvertrages) steht auch der Wortlaut der geänderten Tarifvertragsbestimmungen endgültig fest.

Dass es gelungen ist, noch vor den Bundestagswahlen einen neuen Tarifabschluss mit den DGB-Gewerkschaften mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren bis Ende 2016 zu erzielen, verschafft den Personaldienstleistern nicht nur langfristig Planungssicherheit, sondern war auch politisch von nicht zu unterschätzender Bedeutung: Ohne gültigen Tarifvertrag, mit dem sich letztlich auch die Gewerkschaften zur Sozialpartnerschaft in der Zeitarbeit bekennen, wäre es für die künftige Regierung ein Leichtes gewesen, massiv in die gesetzlichen Regelungen für die Branche einzugreifen. Mit dem jetzigen Abschluss wird die sich abzeichnende Koalition von Union und SPD in ihre Überlegungen einbeziehen müssen, dass z.B. eine gesetzliche Equal Pay-Regelung einen Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie darstellen würde.

Im Einzelnen haben sich folgende Veränderungen in den Tarifverträgen ergeben:

2. Entgelttarifvertrag (ETV BAP/BZA)

1. Erhöhung der Grundentgelte

Es erfolgt eine Erhöhung aller Entgeltgruppen in drei Schritten, und zwar zum 01.01.2014, zum 01.04.2015 und zum 01.06.2016. Für die Entgeltgruppe (EG) 1 gelten folgenden Erhöhungen:

- a) Die Entgelte West betragen in der Entgeltgruppe 1
 - ab 01.01.2014 8,50 EUR;
 - ab 01.04.2015 8,80 EUR; sowie
 - ab 01.06.2016 9,00 EUR.

- b) Die Entgelte Ost betragen in der Entgeltgruppe 1
 - ab 01.01.2014 7,86 EUR;

- ab 01.04.2015 8,20 EUR; sowie
- ab 01.06.2016 8,50 EUR.

Die übrigen Entgeltgruppen werden wie folgt erhöht:

West

01.01.2014	3,80%
01.04.2015	3,50%
01.06.2016	2,30%

Ost

01.01.2014	4,80%
01.04.2015	4,30%
01.06.2016	3,70%

Da die EG 1 West/Ost die Entgeltgruppen sind, welche die Sozialpartner dem BMAS als Lohnuntergrenze (Mindestlohn) für die Zeitarbeit zur Festsetzung vorschlagen, haben sich die Sozialpartner in einer Absichtserklärung darauf geeinigt, dem BMAS die künftige EG 1 als Lohnuntergrenze vorzuschlagen.

Eine Tabelle mit allen neu verhandelten Entgelten ist als Anhang beigefügt.

Für die Zeit vom 01.11.2013 bis zum 31.12.2013 gelten die bis zum 31.10.2013 vereinbarten Entgelte fort.

Der Entgelttarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

2. Anpassung der Entgeltgruppen 1, 2 und 4 des Entgeltrahmenvertrages (gültig ab 01.11.2013)

Die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, die Eingruppierungsmerkmale für die Entgeltgruppen 1, 2 und 4 des Entgeltrahmenvertrages BAP/BZA für BAP und iGZ einheitlich zu definieren und hierdurch ein höheres Maß an Rechtssicherheit und –klarheit für die Mitarbeiter und Unternehmen zu schaffen. Neben begrifflichen Präzisierungen wurden auch gewisse sprachliche Vereinheitlichungen zwischen dem ERTV BAP/BZA und dem ERTV iGZ vollzogen. Zugleich war es Anspruch der Arbeitgeberseite, Veränderungen zu vermeiden, die zu Verschiebungen innerhalb der Entgeltgruppen führen könnten. Es bleibt dabei, dass für die Eingruppierung allein die vom Mitarbeiter im Kundenbetrieb ausgeübte Tätigkeit entscheidend ist.

Die Entgeltgruppen 1, 2 und 4 stellen sich nunmehr wie folgt dar:

- Die EG 1 lautet:

„Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.“

Nach der bisherigen Fassung waren für die Eingruppierung in die EG 1 Tätigkeiten genannt, die keine oder eine kurze Anlernzeit erfordern.

- Die EG 2 lautet:

„Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation erforderlich sind.“

- Die EG 4 wird wie folgt ergänzt:

„Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr in der Entgeltgruppe 3 werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beginnt ab 01.01.2014.“

Voraussetzung einer Höhergruppierung von der EG 3 in die EG 4 ist, dass die Betriebszugehörigkeit ein Jahr in der EG 3 bestanden haben muss. Da Fristbeginn der 01.01.2014 ist, kann also frühestens zum 01.01.2015 eine Höhergruppierung in die EG 4 erfolgen, wenn der Mitarbeiter das gesamte Jahr 2014 in der EG 3 beschäftigt war.

Darüber hinaus bleiben die Entgeltgruppen unverändert.

Der Entgelttarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten, erstmals zum 31.12.2016, gekündigt werden.

3. Änderungen des Manteltarifvertrages (MTV BAP/BZA) (gültig ab 01.11.2013)

Die Tarifvertragsparteien haben folgende Änderungen des MTV BAP/BZA vereinbart:

a) Arbeitszeitkonto (AZK) §§ 4 und 9.6 MTV BAP/BZA

- Hinter § 4.3 Abs.4 wird folgender Abs. 5 eingefügt:

„Bei Teilzeitbeschäftigung werden die vorgenannten Obergrenzen des Arbeitszeitkontos im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Insolvenzversicherung erst ab einem Guthaben von 150 Stunden bleibt hiervon unberührt.“

In § 4.3 Absätze 2 und 3 ist festgelegt, dass das Arbeitszeitkonto maximal 200 Plusstunden bzw. bei saisonalen Schwankungen 230 Plusstunden umfassen darf. Die Neuregelung stellt klar, dass diese Obergrenzen bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend nach unten anzupassen sind.

Beispiel: Die vertraglich vereinbarte monatliche Arbeitszeit beträgt 100 Stunden. Das Arbeitszeitkonto darf maximal 131,79 Plusstunden umfassen ($151,67 : 200 = 100 : x$).

- Hinter § 4.5 d) werden folgende Absätze e) und f) eingefügt:

„e) Auf Verlangen des Mitarbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

f) Eine vom Mitarbeiter beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen.“

Die Neuregelung gemäß vorstehend e) weitet die Rechte des Arbeitnehmers hinsichtlich der Auszahlung von Guthabenstunden erheblich aus und beschränkt gleichzeitig die Nutzungsmöglichkeit des Arbeitszeitkontos in den in § 4.3 MTV BAP/BZA festgelegten Grenzen von 200 bzw. 230 Stunden.

Die in vorstehend f) getroffene Regelung entspricht der geltenden Rechtslage und soll etwaigem Missbrauch vorbeugen.

- Hinter § 4.5 f) wird folgender Absatz angefügt:

„Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.“

Die bisherige Regelung, nach der Krankheit an einem festgelegten Freistellungstag nicht zu einer Rückübertragung ins Arbeitszeitkonto führt, ist entfallen.

- In §§ 6, 7.2, 7.3 und 8.3, ist jeweils die Zahl „4“ durch die Zahl „6“ zu ersetzen. Hierdurch wird klar gestellt, dass sich die dort geregelten Zuschläge bzw. das Wegegeld auch auf die Branchenzuschläge erstreckt.

- § 9.6 erhält folgenden Wortlaut:

„Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.“

Satz 2 ist neu und erschwert die bisher gegebene Möglichkeit der Freistellung unter Anrechnung von Zeitguthaben bei arbeitgeberseitiger betriebsbedingter Kündigung.

- § 10 wird gestrichen

Die Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nunmehr nach § 13 MTV BAP/BZA

b) Entgeltvorschriften § 13 MTV BAP/BZA

- § 13.1 erhält folgenden Wortlaut:

„Die Mitarbeiter erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

Auf Verlangen des Mitarbeiters wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende des jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80% des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Beschäftigungsverhältnis nach dem 2. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf Abschlagszahlung. Diese Abschlagsregelung findet Anwendung ab dem 01.07.2014.“

Die Auszahlung des Abschlags muss der Mitarbeiter für jeden Abrechnungsmonat gesondert verlangen.

- § 13.2 wird wie folgt neu gefasst:

„Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (das jeweilige tarifliche Entgelt nach §§ 2 und 3 des Entgelttarifvertrages einerseits sowie die Zuschläge nach §§ 4 und 6 des Entgelttarifvertrages in Höhe der tatsächlich geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden andererseits) und den variablen Entgeltbestandteilen (z.B. Zuschläge und sonstige schwankende Entgelte) zusammen. Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.“

Die Bestimmung stellt klar, dass sämtliche in einem Monat anfallenden Zuschläge und Zulagen für den Monat ausgezahlt werden, in dem sie anfallen. Werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto ausgezahlt, geschieht dies folglich nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte. Durch die Regelung des Satzes 2 wird verhindert, dass Zuschläge nach §§ 4 und 6 des Entgelttarifvertrages (Erfahrungs- und Branchenzuschläge) doppelt gezahlt werden müssen, wenn z.B. bei Monaten mit nur 20 Arbeitstagen die Sollarbeitszeit von 151,67 Stunden nicht erreicht wird und durch Stunden aus dem Arbeitszeitkonto aufgefüllt werden muss.

Beispiel: Der Mitarbeiter ist in einem M+E-Betrieb eingesetzt und arbeitet in dem betreffenden Monat nur 140 Stunden. Auf seinem Arbeitszeitkonto hat er 30 Plusstunden angesammelt, für die der Arbeitgeber bereits Branchenzuschläge ausgezahlt hat. Die zum Erreichen der Sollarbeitszeit (151,67 Stunden) erforderlichen 11,67 Stunden werden dem Arbeitszeitkonto entnommen. An den Mitarbeiter werden im Ergebnis 140 Stunden incl. Branchenzuschlag und 11,67 Stunden ohne Branchenzuschlag ausgezahlt.

- § 13.3 Der endgültige Wortlaut muss noch abgestimmt werden. Das Verhandlungsergebnis lautet:

„Urlaubsvergütung und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richten sich nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes“

c) Ausschlussfristen § 16 MTV BAP/BZA

Die Ausschlussfristenregelung des § 16 MTV BAP/BZA erhält folgenden Wortlaut:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.“

Die Ausweitung der Ausschlussfristen auf jeweils drei Monate entspricht der Rechtsprechung für individualvertragliche Ausschlussklauseln.

d) Streikklausel § 17 MTV BAP/BZA

Der neue § 17.1 MTV BAP/BZA lautet:

„Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.“

Die nach der alten Fassung gegebene Möglichkeit, die bei Streikbeginn bereits bei einem Kunden im Einsatz befindlichen Mitarbeiter weiter arbeiten zu lassen, wenn diese ihrerseits zustimmen, ist entfallen.

Damit nimmt der Tarifvertrag nur vorweg, was sich ohnehin als gesetzliche Regelung abzeichnet: Das Verbot des Einsatzes von Zeitarbeit bei Streiks gehört nicht nur zu den Kernforderungen der Gewerkschaft, sondern auch zu denen der SPD. Deswegen ist davon auszugehen, dass die kommende große Koalition das AÜG an dieser Stelle ändern und ein entsprechendes Verbot verankern wird.

e) Inkrafttreten und Kündigung § 18 MTV BAP/BZA

- In § 18.1 wird die Angabe „Oktober 2013“ durch „Dezember 2016“ ersetzt.
- In § 18.2 wird Absatz 1 ersatzlos gestrichen.

Wir haben den Text der geänderten Tarifverträge als Anlage beigefügt. Die Änderungen sind rot markiert. Sobald die Formulierung des § 13.3 MTV abgestimmt ist, werden wir die geänderten Tarifverträge auf unserer Website einstellen.

Der Tarifabschluss macht auch die Änderung des Arbeitsvertragsmusters erforderlich. Dieses werden wir in Kürze ebenfalls im internen Benutzerbereich zum Download bereitstellen.

