

BAP/DGB-Basistarifwerk

Erläuterungen zu den Änderungen des Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrages

11.11.2013 bap | Mit Rundschreiben BAP Tarif vom 17.09.2013 und 18.10.2013 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. Inzwischen haben sich die Parteien über den Text der geänderten Tarifverträge geeinigt und in einem Änderungstarifvertrag zu den bestehenden Tarifverträgen niedergelegt. Die Änderungen zum Manteltarifvertrag und zum Entgeltrahmentarifvertrag sind am 01.11.2013 in Kraft getreten, die Änderungen zum Entgelttarifvertrag treten am 01.01.2014 in Kraft. Bis zum 31.12.2013 gelten die bisherigen Entgeltregelungen fort. Die Tarifverträge können jeweils mit einer Frist von 6 Monaten erstmals zum 31.12.2016 gekündigt werden.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, die bisher in den Tarifverträgen verwendete Bezeichnung „BZA“ jeweils durch die Bezeichnung „BAP“ zu ersetzen. Deshalb werden im Folgenden der Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag als MTV BAP, ERTV BAP und ETV BAP bezeichnet.

Im Einzelnen haben sich folgende tarifvertraglichen Änderungen ergeben:

I. Manteltarifvertrag Zeitarbeit

1) Arbeitszeitkonto (AZK) § 4 MTV BAP und § 9.6 MTV BAP

a) Nach § 4.3 Absatz 4 MTV BAP wurde folgender Absatz 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 MTV BAP ist festgelegt, dass das Arbeitszeitkonto maximal 200 Plusstunden bzw. zur Beschäftigungssicherung bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall 230 Plusstunden umfassen darf. **Die Neuregelung in § 4.5 Absatz 5 MTV BAP stellt klar, dass diese Obergrenzen bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit anzupassen sind.** Teilzeitbeschäftigung liegt gemäß § 3 MTV BAP vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters geringer ist als 151,67 Stunden.

Beispiel 1: Die mit dem Mitarbeiter vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 100 Stunden.

Das AZK darf maximal 131,86 Plusstunden umfassen (100 Std. vereinbarte monatl. Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigung x 200 Std. AZK Obergrenze Vollzeitbeschäftigung / 151,67 Std. monatl. Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigung).

Mit Inkrafttreten der Neuregelungen sollte daher bei Teilzeitbeschäftigten überprüft werden, ob bereits vorhandene AZK Plusstundenguthaben die anteilig zu ermittelnde AZK Obergrenze überschreiten und nun ggfs. bis zur zulässigen Höchstgrenze abzubauen sind.

Unberührt geblieben ist die Pflicht des Arbeitgebers, (lediglich) die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz abzusichern. Diese Regelung gilt unverändert auch bei Teilzeitbeschäftigung.

Beispiel 2: Mit dem Mitarbeiter wird Teilzeitbeschäftigung auf Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden vereinbart. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt damit 130 Stunden (30 Std. vereinbarte Arbeitszeit pro Woche x 52 Wochen pro Jahr / 12 Monate = monatliche Arbeitszeit).

Das AZK des Mitarbeiters darf maximal 171,42 Plusstunden umfassen (130 x 200 / 151,67). Die Pflicht zur Insolvenzversicherung besteht nach wie vor erst ab Überschreiten der Grenze von 150 Plusstunden.

Bei Teilzeitbeschäftigung wird es auf die Insolvenzversicherungsgrenze (150 Std.) immer dann nicht ankommen, wenn bereits die anteilige maximale AZK Obergrenze darunter liegt (vgl. Beispiel 1).

Zudem muss berücksichtigt werden, dass sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte künftig bereits einen Auszahlungsanspruch für auf dem AZK befindliche Plusstunden unterhalb der Insolvenzversicherungsgrenze geltend machen können. Dazu mehr im Folgenden unter I. 1) b).

b) Nach § 4.5 d) MTV BAP wurden 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 § 4.5 e) MTV BAP weitert die Rechte des Arbeitnehmers hinsichtlich der Auszahlung von Guthabenstunden aus. Die Nutzungsmöglichkeit des Arbeitszeitkontos in den in § 4.3 Absatz 2 bis 5 MTV BAP festgelegten und im vorhergehenden Abschnitt (I. 1) a)) beschriebenen Grenzen wird damit beschränkt. **Nunmehr können Mitarbeiter verlangen, dass Stunden aus dem AZK, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Plusstundengrenze anteilig.**

Beispiel 3: Wie im Beispiel 2 wird mit dem Mitarbeiter Teilzeitbeschäftigung auf Basis einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 130 Stunden vereinbart.

(Gemäß § 4 Absatz 2 bis 5 MTV BAP darf das AZK des Mitarbeiters grundsätzlich max. 171,42 Plusstunden umfassen [vgl. bereits oben Beispiel 2]. Die Pflicht zur Insolvenzversicherung besteht nach wie vor erst ab Überschreiten der Grenze von 150 Plusstunden [vgl. bereits oben Beispiel 2].)

Gemäß § 4.5 e) MTV BAP kann der Mitarbeiter **verlangen**, dass Stunden auf dem AZK, die über die Grenze von 89,99 Plusstunden hinausgehen, ausgezahlt werden (105 x 130 / 151,67). Insofern werden die im Beispiel 2 genannten Grenzen erst gar nicht erreicht.

Ebenfalls neu ist die Regelung in § 4.5 f) MTV BAP, wonach eine vom Mitarbeiter beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem AZK nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen wird. Der Wortlaut der Regelung bezieht sich (lediglich) auf „eine vom Mitarbeiter beanspruchte Freistellung“ zum Abbau von Guthabenstunden aus dem AZK. Wie bisher, kann der Mitarbeiter gemäß § 4.5 b) MTV BAP verlangen, während der Einsatzzeit beim Kunden je 35 Plusstunden im AZK einen Arbeitstag aus dem Zeitkonto in Freizeit zu erhalten, wobei dieser Anspruch nur einmal je Kalendermonat für max. zwei Arbeitstage geltend gemacht werden kann. Hat der Mitarbeiter unter den Voraussetzungen des § 4.5 b) MTV BAP Freizeit im Rahmen seines zweitägigen Verfügungsrechts *beansprucht* und wurde ihm demgemäß Freizeit gewährt, ist es nicht zulässig, die Freistellung durch Zuteilung eines neuen Einsatzes zu unterbrechen. Aus dem Wortlaut des § 4.5 f) MTV BAP lässt sich schließen, dass der Freizeitausgleich aufgrund einer Vereinbarung, wie es vor allem bei einer längeren Freistellung üblich ist, von dieser Regelung unberührt bleibt. Hier sollte in der Vereinbarung geregelt werden, ob der Mitarbeiter aus dem Freizeitausgleich für einen Einsatz zurück gerufen werden kann.

c) § 4.5 Absatz 2 MTV BAP wurde geändert:

„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 von Zeiten in das Arbeitszeitkonto führt, wurde dahingehend geändert, dass bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs Zeiten auf das AZK rückübertragen werden. Wird der Mitarbeiter bei einem gemäß § 4.5 b) MTV BAP beanspruchtem Freizeitausgleich arbeitsunfähig krank, erfolgt kein Zeitguthabenabbau bzw. müssen hierfür bereits abgebuchte Zeiten wieder rückübertragen werden.

Beispiel 4: Der Mitarbeiter A hat unter den Voraussetzungen des § 4.5 b) MTV BAP rechtzeitig für Montag und Dienstag Freizeitausgleich beansprucht und genehmigt erhalten. Am Montag erfährt sein Arbeitgeber B, dass er den Mitarbeiter A bereits am Dienstag bei einem Kunden C einsetzen könnte.

B kann gemäß § 4.5 f) MTV BAP von A nicht verlangen, dass dieser seine beanspruchte Freistellung unterbricht und den Einsatz beim Kunden C bereits am Dienstag antritt.

Nun stellt sich heraus, dass A ohnehin nicht den Einsatz bei C antreten konnte, da A seit Montag arbeitsunfähig erkrankt ist.

Gemäß § 4.5 Absatz 2 MTV BAP dürfen für die beanspruchten Freistellungstage (Montag, Dienstag) keine Guthabenstunden abgebucht bzw. müssen hierfür bereits abgebuchte Zeiten wieder rückübertragen werden.

Da sich der Wortlaut des § 4.5 Abs. 2 MTV BAP lediglich auf den „beanspruchten“ Freizeitausgleich bezieht, gilt die Regelung nicht zwingend für vereinbarten oder vom Arbeitgeber festgelegten Freizeitausgleich. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) [Urteil vom 11.09.2003 – 6 AZR 374/02] trägt „grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können“, so dass eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig macht. Etwas anderes gelte nur dann, wenn im Falle eines tarif-

vertraglich geregelten Arbeitszeitausgleichs dem Arbeitgeber das Risiko zugewiesen wird. Dies ist erkennbar nur für den „beanspruchten“ Freizeitausgleich geschehen.

d) § 9.6 MTV BAP wurde geändert:

„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.“

§ 9.6 Satz 2 MTV BAP ist neu und erschwert die bisher gegebene Möglichkeit der Freistellung unter Anrechnung von Zeitguthaben bei arbeitgeberseitiger betriebsbedingter Kündigung. Eine Freistellung unter Anrechnung von Zeitguthaben darf hier nur erfolgen, wenn der Mitarbeiter ihr zugestimmt hat. Aus Beweisgründen sollte die Zustimmung schriftlich festgehalten werden.

Die Beschränkung zur Verrechnung von AZK Guthaben während einer Freistellungsphase nach Kündigung gilt nicht für eine verhaltensbedingte, personenbedingte, Probezeitkündigung oder eine außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist.

2) Entgeltvorschriften § 13 MTV BAP

a) § 13.1 MTV BAP lautet nun wie folgt:

„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 20. 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 ausdrücklich verlangen. Der 80%-Wert ist eine Höchstgrenze. Daher können mit dem Mitarbeiter auch Vereinbarungen über geringere Abschlagszahlungen getroffen werden.

Soweit Unsicherheit darüber besteht, wie hoch das zu erwartende Netto-Einkommen aufgrund schwankender Entgeltbestandteile (z.B. Zuschläge und Zulagen) sein wird, kann zumindest die tarifliche Grundvergütung auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit gesicherte Berechnungsgrundlage für den Abschlag sein.

Das Verlangen des Mitarbeiters muss rechtzeitig erfolgen, d.h. es muss dem Arbeitgeber ohne organisatorische Schwierigkeiten möglich sein, das Verlangen des Mitarbeiters zu erfüllen.

Die Regelung tritt erst zum 01.07.2014 in Kraft, um den Unternehmen ausreichend Zeit für die organisatorische Umsetzung zu geben.

b) § 13.2 MTV BAP lautet nun wie folgt:

„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 schreibt die vom BAP bereits in der Vergangenheit empfohlene Handhabung tariflich fest, dass sämtliche in einem Monat anfallenden Zuschläge und Zulagen für den Monat ausgezahlt werden, in dem sie anfallen. Werden Stunden aus dem AZK zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt, geschieht dies folglich nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte. Durch die Regelung des § 13.2 Satz 1 MTV BAP wird erreicht, dass Zuschläge nach §§ 4 und 6 des ETV BAP (Erfahrungs- und Branchenzuschläge), obwohl sie zu den festen Entgeltbestandteilen zählen, nur für die tatsächlich geleisteten Stunden gezahlt werden müssen. Damit wird verhindert, dass die vorgenannten Zuschläge quasi „doppelt“ gezahlt werden müssen, wenn z.B. bei Monaten mit nur 20 Arbeitstagen die Sollarbeitszeit von 151,67 Stunden nicht erreicht wird, die Entgeltzahlung jedoch auf Basis der Sollarbeitszeit vorgenommen werden muss.

Beispiel 5: Der Mitarbeiter A ist in der EG 1 (8,19 €) eingruppiert und in einem M+E-Betrieb eingesetzt, wobei er bereits die zweite Branchenzuschlagsstufe erreicht hat (BZ = 1,64 €). A arbeitet in dem betreffenden Monat nur 140 Stunden. Auf seinem Arbeitszeitkonto hat er 30 Plusstunden angesammelt, für die der Arbeitgeber in der Vergangenheit bereits Branchenzuschläge ausgezahlt hat.

Das Entgelt des A errechnet sich wie folgt:

$$\begin{aligned}
 &8,19 \text{ €} \times 151,67 \text{ Std.} = 1.242,18 \text{ €} \\
 &+ 1,64 \text{ €} \times 140 \text{ Std.} = \underline{229,60 \text{ €}} \text{ (BZ für die tatsächlich geleisteten zuschlagspflichtigen Stunden)} \\
 &= \mathbf{1.471,78 \text{ €}}
 \end{aligned}$$

Von dem auf dem AZK befindlichen 30 Plusstunden werden in dem betreffenden Monat aufgrund des Nichterreichens der Sollarbeitszeit 11,67 Std. ($140 - 151,67 = -11,67$) abgezogen.

c) § 13.3 MTV BAP lautet wie folgt:

„Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:

a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 13.2 (ohne Mehrarbeitszuschläge) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.

c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich.

Liegen im Referenzzeitraum Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Krankheitstagen, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unverschuldeten Arbeitsversäumnissen oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die in der Protokollnotiz enthaltenen Berechnungsbeispiele sind verbindliche Bestandteile des Tarifvertrages.

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.“

Die bisherige Regelung des § 13.3 MTV BAP ist gänzlich entfallen und durch eine Durchschnittsberechnung sowohl hinsichtlich des Geldfaktors als auch des Zeitfaktors ersetzt worden. Das dem Arbeitnehmer urlaubstägig bzw. an Krankheitstagen zu zahlende Entgelt ist nach der Neuregelung auf der Grundlage der letzten drei Abrechnungsmonate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zu ermitteln. Im Einzelnen gilt Folgendes:

1. Zunächst ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Bei einem Vollzeitmitarbeiter wären dies 151,67 Stunden x 8,19 € (Tariflohn E 1 West bis 31.12.2013) x 3 Monate. § 13.3 a) MTV BAP bestimmt, dass der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden ist. Deshalb sind Plusstunden, die zusätzlich aus dem AZK ausgezahlt werden, bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes nicht zu berücksichtigen.

2. Hinzuzurechnen sind sodann sämtliche im Referenzzeitraum ausgezahlten Zuschläge nach § 13.2 MTV BAP (ohne Mehrarbeitszuschläge) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

Die Zuschläge nach § 13.2 MTV BAP umfassen den Erfahrungszuschlag gemäß § 4 ETV BAP, die Branchenzuschläge gemäß § 6 ETV BAP sowie die variablen Entgeltbestandteile, das sind z.B. Nacht-Sonntags- und Feiertagszuschläge (§ 7 MTV BAP) und sonstige schwankende Entgelte. Nicht zu berücksichtigen sind der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung gemäß § 14 MTV BAP und die Jahressonderzahlungen gemäß § 15 MTV BAP. Diese werden unabhängig von Krankheits- oder Urlaubstagen zu feststehenden Zeitpunkten gezahlt und können deshalb nicht zur Bemessung der durchschnittlichen monatlichen Vergütung hinzugerechnet werden.

Zulagen und Zuschläge gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes können über die vorstehend genannten Zulagen und Zuschläge hinaus z.B. übertarifliche Zulagen, Kinderzuschläge, Familienzulagen sonstiger Art, Schmutzzulagen und Auslösungen sein, soweit sie Teil des Arbeitsentgelts sind. Reine Aufwandsentschädigungen fallen dagegen nicht unter den Begriff des Arbeitsverdienstes, wenn die entsprechenden Aufwendungen während des Urlaubs bzw. der Krankheit nicht entstehen. Dazu zählen vor allem Reisekosten und Auslösungen, Zuschüsse für auswärtige Mahlzeiten oder Fahrgeldersatz.

3. In einem weiteren Schritt ist die Summe aus den ermittelten Entgelten gemäß vorstehend 1. und 2. zu bilden und durch die Zahl der im Referenzzeitraum angefallenen Arbeitstage zu teilen. Der sich hieraus ergebende Betrag ist dem Mitarbeiter je Urlaubs- bzw. Krankheitstag zu zahlen.

4. Zur Berechnung des Zeitfaktors ist die Summe aller im Referenzzeitraum angefallenen Arbeitsstunden zu ermitteln und wiederum durch die Zahl der Arbeitstage zu teilen. Der sich hieraus ergebende Wert ist je Krankheits- bzw. Urlaubstag in der Zeiterfassung zu berücksichtigen.

Berechnungsbeispiel (gemäß Protokollnotiz zu § 13.3):

In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013). Er hat 30 Tage à 7 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,53 € (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,02 € (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

a) $151,67 \times 3 \times 10,22 \text{ €} = \underline{4650,20 \text{ €}}$ (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)

b) $30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} \times 1,53 \text{ €} = \underline{321,30 \text{ €}}$ (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)

+ $35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} \times 1,02 \text{ €} = \underline{285,60 \text{ €}}$

= $\underline{606,90 \text{ €}}$

c) $4650,20 \text{ €} + 606,90 \text{ €} = \underline{5257,10 \text{ €}}$

d) $5257,10 \text{ €} / 65 \text{ Tage} = \underline{80,88 \text{ €/Tag}}$

Für jeden Urlaubs-/ Krankheitstag werden 80,88 € ausgezahlt.

e) $\underline{30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} + 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden}} = \underline{7,54 \text{ Stunden}}$

65 Tage

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

Die Art und Weise der Berechnung ist mit der Protokollnotiz verbindlich festgestellt.

3) Ausschlussfristen § 16 MTV BAP

Die Ausschlussfristenregelung des § 16 MTV BAP 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 Ausschlussfristen sind in beiden Stufen auf drei Monate verlängert worden. Macht der Mitarbeiter seine Ansprüche in der ersten Stufe innerhalb der dreimonatigen Frist schriftlich geltend, muss der Arbeitgeber seinerseits die Ansprüche schriftlich ablehnen, um die Dreimonatsfrist der zweiten Stufe in Lauf zu setzen. Erfolgt seitens des Arbeitgebers keine schriftliche Ablehnung, verfallen die Ansprüche nicht. Vielmehr kann der Mitarbeiter die Ansprüche innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren gerichtlich geltend machen (§ 195 BGB).

4) Streikklausel § 17 MTV BAP

Der neue § 17.1 MTV BAP 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. Dies stellt Satz 2 ausdrücklich klar. Im Einsatz befindliche Zeitarbeitnehmer müssen deshalb aus einem rechtmäßig bestreikten Kundenbetrieb abgezogen werden.

Es muss sich um einen ordnungsgemäßen Streik handeln, zu dem eine oder mehrere Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit aufgerufen haben. Ruft eine nicht der Tarifgemeinschaft angehörende Gewerkschaft zum Streik auf, können Arbeitnehmer eingesetzt werden, wenn diese einem solchen Einsatz zugestimmt haben (§ 11 Abs. 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [AÜG]).

Eine Einsatzmöglichkeit kann sich auch aus dem Umfang des Streikaufrufs ergeben. Ruft z.B. die Gewerkschaft nur die Mitarbeiter einer bestimmten Betriebsabteilung zu einem Streik auf, können die außerhalb dieser Abteilung eingesetzten Mitarbeiter weiter arbeiten.

Das Einsatzverbot von Zeitarbeitnehmern gilt nur dann, wenn der Streik ordnungsgemäß ist, also die Anforderungen erfüllt, die das BAG an einen rechtmäßigen Streik stellt. Das BAG hält es für erforderlich, dass der Arbeitskampf auf eine Beschlussfassung des kampfführenden Verbandes zurückgeht, der der anderen Seite zugehen muss. Entschließt sich die Gewerkschaft zur Durchführung von Kampfmaßnahmen, ergeht ein Streikaufruf. Er enthält Angaben über Zeit, Ort und Umfang der Arbeitsniederlegung.

Liegen diese Voraussetzungen vor und ist ein Streikaufruf ergangen, ist von einem rechtmäßigen Streik auszugehen (zu weiteren Einzelheiten zum Streikrecht vgl. BAP Recht vom 25.04.2012).

II. Entgelttarifvertrag - Anpassung der Entgeltgruppen 1, 2 und 4

Die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, die Eingruppierungsmerkmale für die Entgeltgruppen 1, 2 und 4 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 und dem ERTV iGZ vollzogen. Zugleich war es Anspruch der Arbeitgeberseite, Veränderungen zu vermeiden, die zu Verschiebungen innerhalb der Entgeltgruppen führen könnten.

- Die EG 1 lautet:

„Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.“

Was unter betrieblicher Einweisung zu verstehen ist, wird im Tarifvertrag nicht näher erläutert. Das BAG hatte sich in einer Entscheidung (Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91) aus dem Jahre 1991 mit diesem Begriff auseinandergesetzt und ausgeführt: *„Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird von Einweisen dann gesprochen, wenn jemand in eine neue Tätigkeit eingeführt wird, indem man Instruktionen über die zu verrichtende Arbeit gibt.“* Der Schwerpunkt der Einweisung liegt folglich im Zeigen des Arbeitsplatzes und der zu verrichtenden Tätigkeit sowie in der Erteilung von Arbeitsinstruktionen. Allerdings hat das BAG in einer weiteren Entscheidung (Urteil vom 20.05.2009 – 4 AZR 315/08) klargestellt, dass *„selbst eine einfachste Tätigkeit zumindest einer kurzen Anlernphase im Sinne einer Einweisung und einer ebensolchen Einarbeitungszeit bedürfen.“* Demnach müssen sich eine Einweisung und eine kurze Anlernphase nicht zwingend gegenseitig ausschließen bzw. kann eine Einweisung mit einer kurzen Anlernphase verbunden sein. Tätigkeiten, die der E1 zuzuordnen sind, dürfen jedoch keine Vor- oder Ausbildung erfordern.

- Die EG 2 lautet:

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

Im bereits erwähnten Urteil (Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91) definiert das BAG den Begriff des Anlernens wie folgt: *„Von einem Anlernen kann nur dann gesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer bestimmte Fähigkeiten manueller, geistiger oder technischer Art erlernen muss, um seine Arbeit verrichten zu können. Lernen bedeutet, sich mit einer nicht ganz leichten geistigen Tätigkeit Kenntnisse und Wissen aneignen und einprägen. Die Zeitspanne, in der die berufliche Tätigkeit erlernt wird, darf nicht ganz unerheblich sein.“*

Daraus folgt, dass – in Abgrenzung zur EG 1 – nur solche Tätigkeiten der E 2 zuzuordnen sind, deren Ausübung das Vorhandensein bestimmter Fähigkeiten voraussetzt. Die Zeit, die erforderlich ist, um diese Fähigkeiten zu erwerben und die Arbeitsabläufe als solche zu beherrschen, muss über eine nur kurze Einarbeitungs- bzw. kurze Anlernzeit hinausgehen. Darüber hinaus fallen unter die EG 2 auch solche Tätigkeiten, für die zwar keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, die jedoch eine tätigkeitsbezogene Vorbildung in Form von fachspezifischer Berufserfahrung, fachspezifischen Kenntnissen oder fachspezifischen Qualifikationen (z.B. „Staplerschein“) voraussetzen.

- 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.

Die übrigen Entgeltgruppen bleiben unverändert. Die Eingruppierung richtet sich – wie gehabt – nach der überwiegend im Kundenbetrieb ausgeübten Tätigkeit.

III. Entgelttarifvertrag

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

Die neuen Entgelte sind nachstehend tabellarisch aufgeführt:

Entgelttabelle West bis 31.12.2013

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
1	8,19	8,31	8,44
2	8,74	8,88	9,01
3	10,22	10,37	10,52
4	10,81	10,97	11,13
5	12,21	12,40	12,58
6	13,73	13,93	14,14
7	16,03	16,27	16,51
8	17,24	17,50	17,76
9	18,20	18,48	18,75

Entgelttabelle Ost bis 31.12.2013

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
1	7,50	7,61	7,73
2	7,64	7,76	7,87
3	8,93	9,07	9,20
4	9,45	9,59	9,73
5	10,68	10,84	11,00
6	12,00	12,18	12,36
7	14,01	14,22	14,43
8	15,07	15,29	15,52
9	15,91	16,15	16,39

Entgelttabelle West ab 01.01.2014

Entgelt- gruppe	Stun- den- satz	1,5% (> 9 Mo- nate)	3,0% (> 12 Monate)
1	8,50	8,63	8,76
2	9,07	9,21	9,34
3	10,61	10,77	10,93
4	11,22	11,39	11,56
5	12,67	12,86	13,05
6	14,25	14,46	14,68
7	16,64	16,89	17,14
8	17,90	18,17	18,44
9	18,89	19,17	19,46

Entgelttabelle Ost ab 01.01.2014

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
1	7,86	7,98	8,10
2	8,01	8,13	8,25
3	9,36	9,50	9,64
4	9,90	10,05	10,20
5	11,19	11,36	11,53
6	12,58	12,77	12,96
7	14,68	14,90	15,12
8	15,79	16,03	16,26
9	16,67	16,92	17,17

Entgelttabelle West ab 01.04.2015

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
1	8,80	8,93	9,06
2	9,39	9,53	9,67
3	10,98	11,14	11,31
4	11,61	11,78	11,96
5	13,11	13,31	13,50
6	14,75	14,97	15,19
7	17,22	17,48	17,74
8	18,53	18,81	19,09
9	19,55	19,84	20,14

Entgelttabelle Ost ab 01.04.2015

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5% (> 9 Monate)	3,0% (> 12 Monate)
1	8,20	8,32	8,45
2	8,35	8,48	8,60
3	9,76	9,91	10,05
4	10,33	10,48	10,64
5	11,67	11,85	12,02
6	13,12	13,32	13,51
7	15,31	15,54	15,77
8	16,47	16,72	16,96
9	17,39	17,65	17,91

Entgelttabelle West ab 01.06.2016

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
1	9,00	9,14	9,27
2	9,61	9,75	9,90
3	11,23	11,40	11,57
4	11,88	12,06	12,24
5	13,41	13,61	13,81
6	15,09	15,32	15,54
7	17,62	17,88	18,15
8	18,96	19,24	19,53
9	20,00	20,30	20,60

Entgelttabelle Ost ab 01.06.2016

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
1	8,50	8,63	8,76
2	8,66	8,79	8,92
3	10,12	10,27	10,42
4	10,71	10,87	11,03
5	12,10	12,28	12,46
6	13,61	13,81	14,02
7	15,88	16,12	16,36
8	17,08	17,34	17,59
9	18,03	18,30	18,57

■ ■ ■