

## **Merkblatt Branchenzuschlagsberechnung (Stand 17. April 2013)**

Folgende Fragen werden in diesem Merkblatt behandelt:

1. Inwiefern ist der Kundenbetrieb für die Berechnung der Branchenzuschläge von Bedeutung? Unterbrechen Tätigkeits- oder Betriebswechsel den Einsatz?
2. Wie berechnen sich grundsätzlich die Wochen- und Monatsfristen?
3. Was gilt für Zeitarbeitnehmer, die am Tag des Inkrafttretens eines Branchenzuschlagstarifvertrags (TV BZ) bereits vier bzw. sechs Wochen oder länger im ununterbrochenen Einsatz beim Kunden sind?
4. Wie berechnen sich die Staffelungstermine (Branchenzuschlagsstufen), wenn der Einsatz unterbrochen wird?
5. Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen von mindestens drei Monaten auf die Branchenzuschlagsberechnung aus?
6. Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen von weniger als drei Monaten aus?
7. Ist die Einsatzdauer in Zeiten der Entgeltfortzahlung bei Feiertagen, Urlaub bzw. Arbeitsunfähigkeit ebenfalls gehemmt?
8. Wie kann eine Einsatzunterbrechung bzw. Einsatzbeendigung seitens des Zeitarbeitsunternehmens nachgewiesen werden?
9. Sind Branchenzuschläge auch während Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Feiertagen fortzuzahlen?
10. Läuft die Einsatzdauer auch weiter, wenn der Zeitarbeitnehmer zwar nicht den Einsatzbetrieb, jedoch den Personaldienstleister, also den Arbeitgeber wechselt?

### **1. Inwiefern ist der Kundenbetrieb für die Berechnung der Branchenzuschläge von Bedeutung? Unterbrechen Tätigkeits- oder Betriebswechsel den Einsatz?**

Der Branchenzuschlag richtet sich nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb. Deshalb ist die Feststellung des Kundenbetriebs wichtig. Ein Wechsel des Kundenbetriebes kann zu einer Hemmung oder zu einem Erlöschen des Anspruchs auf einen Branchenzuschlag führen. Gemäß § 2 Absatz 3 sind einem Zeitarbeitnehmer für ununterbrochene Einsätze in einem bestimmten Kundenbetrieb, gestaffelt nach der Einsatzdauer Branchenzuschläge in bestimmter prozentualer Höhe der tariflichen Grundvergütung zu zahlen. Vom ununterbrochenen Einsatz hängen der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Höhe des Zuschlags ab. Für die Bemessung der Einsatzdauer ist allein der jeweilige Einsatz auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages im Kundenbetrieb maßgeblich. Es ist also keine unternehmens- oder konzernbezogene, sondern eine betriebsbezogene Betrachtung anzustellen. Auch die Betriebsabteilung scheidet als Bezugsgröße aus.

Wechselt der Mitarbeiter innerhalb des Kundenbetriebs, ist dies für die Berechnung des Branchenzuschlags unerheblich. Wechsel zwischen den Betriebsabteilungen / Betriebsteilen / unselbständigen Niederlassungen führen zu einem Anwachsen der Einsatzdauer.

**Beispiel 1:** Der Arbeitnehmer wird als Schlosser zunächst in der Produktionsabteilung und dann in der Endkontrolle eines M+E-Kundenbetriebs eingesetzt.

**Lösung:** Der Wechsel zwischen den Abteilungen führt nicht zu einer Nullstellung der Einsatzdauer. Die Einsatzdauer läuft vielmehr weiter.

Ohne Bedeutung sind auch Tätigkeitswechsel in dem gleichen Betrieb.

**Beispiel 2:** Der Zeitarbeitnehmer ist im gleichen Kundenbetrieb für 3 Wochen als Helfer tätig, für 3 weitere Wochen als Schlosser.

**Lösung:** Trotz der nicht unwesentlichen Änderung der Tätigkeit erwirbt der Mitarbeiter nach Ablauf dieser insgesamt 6 Wochen den Anspruch auf den Branchenzuschlag in Höhe von 15 %.

## 2. Wie berechnen sich grundsätzlich die Wochen- und Monatsfristen?

**Beispiel 3:** Ein Zeitarbeitnehmer beginnt am 1. November 2012, einem Donnerstag, in einem M+E-Industriebetrieb. Der Mitarbeiter ist in dem Betrieb in einem ununterbrochenen Einsatz. Ab wann ist welcher Zuschlag zu zahlen?

**Lösung:** Der erste Tag des Einsatzes im M+E-Kundenbetrieb zählt mit. Wenn der Einsatz an einem Donnerstag beginnt, endet der 6-Wochen-Zeitraum deshalb bereits sechs Wochen später am Mittwoch. Der erste Tag, für den der Branchenzuschlag zu zahlen ist, fällt auf den gleichen Wochentag wie der Beginn der Frist.

Die Sechs-Wochen-Frist endet am 12. Dezember 2012, 24:00 Uhr. Ab dem 13. Dezember ist Branchenzuschlag in Höhe von 15 % zu bezahlen.

Die Drei-Monats-Frist endet am 31. Januar 2013, 24:00 Uhr. Ab dem 1. Februar 2013 ist ein Branchenzuschlag in Höhe von 20 % zu bezahlen.

Die Fünf-Monats-Frist endet am 31. März, 24:00 Uhr. Ab dem 1. April ist ein Branchenzuschlag in Höhe von 30 % zu bezahlen.

Die Sieben-Monats-Frist endet am 31. Mai, 24:00 Uhr. Ab dem 1. Juni 2013 ist ein Branchenzuschlag in Höhe von 45 % zu bezahlen.

Die Neun-Monats-Frist endet am 31. Juli, 24:00 Uhr. Ab dem 1. August ist ein Branchenzuschlag in Höhe von 50 % zu bezahlen.

## 3. Was gilt für Zeitarbeitnehmer, die am Tag des Inkrafttretens eines Branchenzuschlagstarifvertrags (TV BZ) bereits vier bzw. sechs Wochen oder länger im ununterbrochenen Einsatz beim Kunden sind?

Zeitarbeitnehmer, die am Stichtag (Tag des Inkrafttretens des jeweiligen TV BZ) schon vier (TV BZ PPK und TV BZ Druck) bzw. sechs (alle übrigen TV BZ) Wochen oder länger in einem bestimmten Kundenbetrieb ununterbrochen im Einsatz sind, haben schon ab dem Stichtag einen Anspruch auf die 1. Zuschlagsstufe. Dies ergibt sich aus der Übergangsregelung gemäß § 6 Absatz 2 des jeweiligen TV BZ. Es werden im Rahmen dieser Übergangsregelung höchstens vier/sechs Wochen berücksichtigt, selbst wenn der Einsatz länger als vier/sechs Wochen andauerte. Im Falle einer Hemmung der Einsatzdauer kann es wie in den unter 2. erläuterten Fällen zu einer Verschiebung dieses Termins kommen.

Vorbehaltlich Einsatzunterbrechungen, ergeben sich folgende Staffelungstermine für die Zeitarbeitnehmer, die am Stichtag bereits vier bzw. sechs Wochen oder länger im Einsatz beim Kunden waren:

### 1) TV BZ Metall und Elektro sowie Chemie

Es ergeben sich folgende Stichtage für die Zeitarbeitnehmer, die bereits am 01.11.2012 **sechs Wochen** oder länger im Einsatz beim Kunden waren:

Ab 01.11.2012: 1. Zuschlagsstufe

Ab 15.12.2012: 2. Zuschlagsstufe

Ab 15.02.2013: 3. Zuschlagsstufe

Ab 15.04.2013: 4. Zuschlagsstufe

Ab 15.06.2013: 5. Zuschlagsstufe

### 2) TV BZ Kunststoff sowie Kautschuk

Es ergeben sich folgende Stichtage für die Zeitarbeitnehmer, die bereits am 01.01.2013 **sechs Wochen** oder länger im Einsatz beim Kunden waren:

Ab 01.01.2013: 1. Zuschlagsstufe

Ab 15.02.2013: 2. Zuschlagsstufe

Ab 15.04.2013: 3. Zuschlagsstufe

Ab 15.06.2013: 4. Zuschlagsstufe

Ab 15.08.2013: 5. Zuschlagsstufe

### 3) TV BZ Eisenbahn sowie Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff

Es ergeben sich folgende Stichtage für die Zeitarbeitnehmer, die bereits am 01.04.2013 **sechs Wochen** oder länger im Einsatz beim Kunden waren:

Ab 01.04.2013: 1. Zuschlagsstufe

Ab 15.05.2013: 2. Zuschlagsstufe

Ab 15.07.2013: 3. Zuschlagsstufe

Ab 15.09.2013: 4. Zuschlagsstufe

Ab 15.11.2013: 5. Zuschlagsstufe

### 4) TV BZ Papier, Pappe, Kunststoff

Es ergeben sich folgende Stichtage für die Zeitarbeitnehmer, die bereits am 01.05.2013 **vier Wochen** oder länger im Einsatz beim Kunden waren:

Ab 01.05.2013: 1. Zuschlagsstufe

Ab 01.07.2013: 2. Zuschlagsstufe

Ab 01.09.2013: 3. Zuschlagsstufe

Ab 01.11.2013: 4. Zuschlagsstufe

Ab 01.01.2014: 5. Zuschlagsstufe

#### 5) TV BZ Druck gewerblich

Es ergeben sich folgende Stichtage für die Zeitarbeitnehmer, die bereits am 01.07.2013 **vier Wochen** oder länger im Einsatz beim Kunden waren:

Ab 01.07.2013: 1. Zuschlagsstufe

Ab 01.09.2013: 2. Zuschlagsstufe

Ab 01.11.2013: 3. Zuschlagsstufe

Ab 01.01.2014: 4. Zuschlagsstufe

Ab 01.03.2014: 5. Zuschlagsstufe

**Beispiel 4:** Zeitarbeitnehmer X ist am 1.11.2012 bereits zwei Monate im selben M+E - Einsatzbetrieb und setzt diesen Einsatz dort ununterbrochen fort.

**Lösung:** Er erhält ab dem 1.11.2012 den Zuschlag in Höhe von 15 % und ab dem 15.12.2012 den Zuschlag in Höhe von 20 %. Ab dem 15.02. erhält er die nächste Zuschlagsstufe in Höhe von 30 % usw.

**Beispiel 5:** Der Mitarbeiter wird ab dem 24.09.2012 im selben M+E-Kundenbetrieb eingesetzt.

**Lösung:** Da der Mitarbeiter am Stichtag nicht mindestens sechs Wochen ununterbrochen im Kundenbetrieb eingesetzt wird, beginnt die Einsatzdauer erst ab dem 01.11.2012 zu laufen.

#### 4. Wie berechnen sich die Staffelungstermine (Branchenzuschlagsstufen), wenn der Einsatz unterbrochen wird?

Der Beginn eines Einsatzes wird bestimmt durch den ersten Einsatztag in einem Kundenbetrieb. Alle weiteren Erhöhungstermine (Staffelung) stehen damit im Vorhinein fest. Ein ganz neuer Einsatz liegt nur vor, wenn die Unterbrechung mindestens 3 Monate beträgt. Kommt es zu Unterbrechungen des Einsatzes von weniger als drei Monaten, so verschieben sich die Staffeltermine um die festgestellten Unterbrechungstage. Im Übrigen sind alle Lösungen aus rechtlichen Gründen abzulehnen, die bei der Berechnung der Staffeltermine von einem neuen (fiktiven) Ersteinsatztag ausgehen.

Der Berechnungsweg ist wie folgt:

Zur Ermittlung des Termins der Erreichung der ersten bzw. nächsten Stufe sind die fehlenden Kalendertage bis zum Erreichen der ersten/nächsten Stufe zu zählen. Die ermittelten Einsatzstage sind auf das Datum des ersten (Wieder-)Einsatztages aufzuaddieren.

Für die Ermittlung der weiteren Staffeltermine ist festzustellen, wann der Mitarbeiter die weiteren Staffeltermine ohne Einsatzunterbrechung erreicht hätte. Zu diesen ursprünglichen Terminen sind die Nichteinsatztage hinzuzurechnen.

### **Beispiel 1) Fall des § 6 Absatz 2 TV BZ (1. Stufe gilt schon ab Inkrafttreten des TV BZ als erfüllt)**

Ein Mitarbeiter ist vom 20.9. bis 23.11.2012 in einem Betrieb eingesetzt. Seit dem 1.11.2012 befindet sich der Mitarbeiter in der 1. Stufe. Der Einsatz wurde unterbrochen. Der Mitarbeiter wird ab dem 11.2.2013 erneut in dem Betrieb eingesetzt. Vom 10.5. (einschließlich) bis 19.5. (einschließlich) kommt es zu einer erneuten Unterbrechungsphase.

Die 2. Stufe wäre am 15.12.2012 erreicht worden. Zwischen dem 24.11.2012 (einschließlich) und dem 14.12.2012 (einschließlich) fehlen 21 Tage. Diese 21 Tage werden auf den Termin 11.2.2013 aufaddiert. Die 2. Stufe wird demnach am 4.3.2013 erreicht oder anders gesagt: die 2. Branchenzuschlagsstufe ist ab dem 4.3.2013 zu gewähren.

Die 3. Stufe wäre am 15.2.2013 erreicht worden. Die Nichteinsatztage (24.11.2012 einschließlich bis einschließlich 10.2.2013 = 79 Tage) sind dem Termin 15.2. hinzuzurechnen. Die 3. Stufe wird in diesem Falle also erst am 5.5.2013 erreicht.

Die 4. Stufe wäre regulär am (15.4.2013) erreicht worden. Aufgrund der erneuten Unterbrechung vom 10.5. bis 19.5. 2013 wird die 4. Stufe jedoch erst am 13.7.2013 (79 + 10 Tage) erreicht.

Auch auf die 5. Stufe (regulär 15.6.2013) wären die 79 + 10 Tage aufzuaddieren.

### **Beispiel 2) Einsatz beginnt mit bzw. nach Inkrafttreten des TV BZ**

Ein Mitarbeiter ist vom 5.11. bis 10.12.2012 in einem Betrieb eingesetzt. Dann ist der Einsatz unterbrochen. Der Mitarbeiter wird ab dem 10.1.2013 erneut in dem Betrieb eingesetzt.

Ein Anspruch auf Branchenzuschlag in der 1. Stufe („nach der 6. vollendeten Woche“) hätte ab dem 17.12.2012 bestanden. Bis zum Erreichen dieses Termins fehlen 6 Tage (11.12. einschließlich bis 16.12. einschließlich). 7 Tage nach Beendigung der Unterbrechung, also am 16.1., erreicht der Mitarbeiter daher die 1. Stufe.

Die 2. Stufe wäre ohne Unterbrechung am 5.2.2013 erreicht worden. Zwischen dem Ende der ersten Einsatzphase (10.12.2012) und dem neuerlichen Einsatz am 10.1.2013 liegen allerdings 30 Unterbrechungstage. Diese 30 Unterbrechungstage sind auf den ursprünglichen Termin der 2. Staffel aufzudaddieren. Die 2. Stufe wird demnach in diesem Beispiel erst am 7.3.2013 erreicht.

Auch den weiteren ursprünglichen Staffelterminen 5.4., 5.6. und 5.8. wären die 30 Unterbrechungstage hinzuzurechnen.

## **5. Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen von mindestens drei Monaten auf die Branchenzuschlagsberechnung aus?**

Branchenzuschläge werden nur für ununterbrochene Einsätze im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt. Unterbrechungen von mindestens 3 Monaten bewirken, dass der Zeitarbeitnehmer so gestellt wird als begönne er in dem Einsatzbetrieb mit einem ganz neuen Einsatz. Die Einsatzdauer wird sozusagen auf

Null gesetzt. Auch Arbeitsunfähigkeitszeiten von 3 Monaten oder länger haben das Erlöschen der Einsatzzeiten zur Folge.

**Beispiel 6:** Zeitarbeitnehmer A ist in Kundenbetrieb K seit 7 Wochen eingesetzt und hat daher einen Anspruch auf Branchenzuschlag in Höhe von 15 % erworben. Er erkrankt für 3 ½ Monate.

**Lösung:** Die bisherigen Einsatzzeiten erlöschen, da der Einsatz länger als drei Monate unterbrochen ist. Die „Uhr wird wieder auf null gestellt“.

Denkbare Unterbrechungsfälle der vorgenannten Art sind:

- Einsatzzeiten in anderen Kundenbetrieben, unabhängig davon, ob es sich um einen Betrieb der gleichen oder einer anderen Branche handelt.
- Nichteinsatzzeiten aller Art wie z.B. eine mindestens drei Monate andauernde Arbeitsunfähigkeit oder ein Sonderurlaub des Zeitarbeitnehmers

## 6. Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen von weniger als drei Monaten aus?

Hinsichtlich der Unterbrechungszeiten, die drei Monate unterschreiten, haben die Tarifvertragsparteien sich auf eine Protokollnotiz Nr. 2 folgenden Wortlauts geeinigt:

### **„Auslegung zur Unterbrechungsregelung, § 2 Absatz 2 TV BZ**

*Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten führen nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer. Dagegen erhöht sich die Einsatzdauer für die Zeit eines laufenden Einsatzes, wenn der Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb wegen Feier- und Urlaubstagen sowie Krankheitstagen innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung unterbrochen wird. Die Vergütung von Feier-, Urlaubs- und Krankheitstagen richtet sich nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.“*

Unterbrechungszeiten einschließlich Feiertage, Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitstage, die die Dauer von 3 Monaten unterschreiten, sind somit zwar keine Unterbrechungen, die zu einer Nullsetzung der Einsatzdauer führen. Die Tarifvertragsparteien haben hiermit jedoch klargestellt, dass **Unterbrechungszeiten von weniger als 3 Monaten grundsätzlich nicht zu einem Anwachsen der Einsatzdauer führen.**

**Beispiel 7:** Der Zeitarbeitnehmer A ist beim Zeitarbeitsunternehmen Z beschäftigt und wird vom 01.02. bis zum 28.02. im Kundenbetrieb B eingesetzt. Im März kommt er im Kundenbetrieb C zum Einsatz. Er kehrt am 01.04. zu B zurück.

**Lösung:** Bei Rückkehr des A zum Kundenbetrieb B beträgt die Einsatzdauer einen Monat (01.02. bis 28.02.). Die Einsatzzeit im Kundenbetrieb C ist eine Unterbrechung des Einsatzes und bleibt bei der Berechnung der Einsatzdauer im Kundenbetrieb B außer Betracht.

Man kann in diesem Zusammenhang auch von einer „**Hemmung**“ der bestehenden Einsatzzeiten sprechen. Kehrt der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten zu dem Kundenbetrieb zurück, wird an die bereits erworbene Einsatzzeit angeknüpft.

Folgende Sachverhalte, in denen die Einsatzdauer gehemmt ist, kommen somit in Betracht:

- **Einsatzzeiten in andere Kundenbetrieben** unabhängig davon, ob es sich um einen Wechsel zu einem Betrieb der gleichen oder einer anderen Branche handelt.
- **Nichteinsatzzeiten**, hier kommen alle möglichen Nichteinsatzzeiten in Betracht, **beachte jedoch Frage 7.**

### 7. Ist die Einsatzdauer in Zeiten der Entgeltfortzahlung bei Feiertagen, Urlaub bzw. Arbeitsunfähigkeit ebenfalls gehemmt?

Zwar wächst die Einsatzdauer grundsätzlich nicht an, wenn der Einsatz unterbrochen ist. Die Protokollnotiz Nr. 2 normiert jedoch Ausnahmen: Feiertage, Urlaubstage und Krankheitstage während der gesetzlichen Entgeltfortzahlung führen zu einem Anwachsen der Einsatzdauer.

Das gilt jedoch nur, solange der Einsatz auf der Grundlage des Überlassungsvertrages weiterläuft. Wird mithin der dem Einsatz zugrundeliegende (Einzel-) Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beendet, übt der Kunde ein vertraglich vereinbartes Recht zur Abmeldung oder zum Austausch eines Zeitarbeitnehmers aus oder wechselt der Zeitarbeitnehmer zu einem anderen Kundenbetrieb, so wird die „Uhr ab diesem Zeitpunkt gestoppt“. Für die Berechnung des Branchenzuschlags ist nur die Einsatzdauer maßgeblich, die bis zu dem Zeitpunkt der Unterbrechung in einem bestimmten Einsatzbetrieb zurückgelegt wurde.

**Beispiel 8:** Zeitarbeitnehmer A wird in einem vom 1.11.2012 bis 10.2.2013 befristeten Projekt eingesetzt. Ab dem 13. Dezember 2012 hat A einen Anspruch auf Branchenzuschlag in Höhe von 15 %. Am 15.1.2013 erkrankt A arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reicht bis zum 28.2.2013. Der Einsatz wird vorzeitig zum 31.1.2013 beendet.

**Lösung:** A erhält bis 31.1.2013 Entgeltfortzahlung auf Basis der 1. Branchenzuschlagsstufe. Da der Einsatz vorzeitig zum 31.1.2013 beendet wurde, erhöht die Arbeitsunfähigkeit nach dem 31.1. nicht die Einsatzdauer. A gelangt also zum 1.2.2013 *nicht* in die 2. Zuschlagsstufe in Höhe von 20 %.

**Beispiel 9:** Der Zeitarbeitnehmer A befindet sich vom 01.08.2013 bis zum 31.10.2013 im Kundenbetrieb B in einem fortlaufenden Einsatz. Am 03.10.2013. (Tag der deutschen Einheit) arbeitet er wegen des Feiertages nicht.

**Lösung:** Der Feiertag zählt mit zur Einsatzzeit und führt damit zur Erhöhung der Einsatzdauer.

**Beispiel 10:** Der Zeitarbeitnehmer A ist bereits 4 Wochen im M+E-Kundenbetrieb B eingesetzt. Er nimmt während des Einsatzes 14 Tage Urlaub. Direkt nach dem Urlaub setzt er seinen Einsatz dort fort.

**Lösung:** Die 14 Tage Urlaub werden zur Einsatzdauer im Kundenbetrieb B hinzugerechnet. Da er zuvor bereits 4 Wochen dort im Einsatz war und die 2 Wochen Urlaub hinzugerechnet werden, erwirbt er nach Rückkehr aus dem Urlaub einen Anspruch auf einen Branchenzuschlag in Höhe von 15 %.

Arbeitsunfähigkeit führt während der Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlung zu einem Anwachsen der Einsatzdauer. Bei einem Arbeitsunfähigkeitszeitraum von mehr als 6 Wochen, aber weniger als drei Monaten bleibt die Einsatzzeit für alle Zeiträume, die über die 6 Wochen hinausgehen, gehemmt.

**Beispiel 11:** Der Zeitarbeitnehmer A ist im Kundenbetrieb B eingesetzt. Er erkrankt für 8 Wochen.

**Lösung:** Die ersten 6 Wochen des Arbeitsunfähigkeitszeitraums werden als Einsatzzeiten angerechnet. Für die weiteren zwei Wochen wächst die Einsatzdauer nicht weiter an.

**Beispiel 12:** Der Zeitarbeitnehmer A befindet sich vom 01.08.2013 bis zum 31.10.2013 im Kundenbetrieb B in einem fortlaufenden Einsatz. Vom 16.09 bis zum 20.09. arbeitet er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht.

**Lösung:** Der Arbeitsunfähigkeitszeitraum beträgt eine Woche und liegt damit innerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraums. Die eine Woche zählt als Einsatzzeit mit und führt damit zur Erhöhung der Einsatzdauer.

#### **8. Wie kann eine Einsatzunterbrechung bzw. Einsatzbeendigung seitens des Zeitarbeitsunternehmens nachgewiesen werden?**

Anknüpfungspunkte, durch die die Beendigung des Einsatzes nachgewiesen werden kann, sind die Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, die Ausübung des vertraglich vereinbarten Rechts des Kunden, Zeitarbeitnehmer abzumelden oder auszutauschen oder der Wechsel des Zeitarbeitnehmers zu einem anderen Kundenbetrieb.

Diese Vorgänge müssen für Dritte, also z.B. im Rahmen einer behördlichen Prüfung, nachvollziehbar und daher ausreichend dokumentiert werden. Macht der Kunde bspw. von einem vertraglich vereinbarten Recht auf Abmeldung eines Zeitarbeitnehmers Gebrauch, sollte das Zeitarbeitsunternehmen auf einer schriftlichen Abbestellung (z.B. per Mail) bestehen.

#### **9. Sind Branchenzuschläge auch während Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Feiertagen fortzuzahlen?**

Es gelten die allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung. Im Falle des Urlaubs ist also das Urlaubsentgelt anhand des 13-Wochen-Durchschnitts zu berechnen. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit ist im Rahmen der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz zu fragen: Hätte der Zeitarbeitnehmer den Branchenzuschlag auch erhalten, wenn er nicht krank gewesen wäre? Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob der Einsatz noch fort dauert, der Mitarbeiter also im laufenden Einsatz erkrankte oder ob der Einsatz unterbrochen bzw. beendet war. Dauert der Einsatz, in dessen Verlauf der Arbeitnehmer erkrankte, noch an, so gehört der Branchenzuschlag zur fortzuzahlenden Vergütung.

War der Einsatz aufgrund einer Abbestellung des Mitarbeiters, der Beendigung des (Einzel-) Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder dem Wechsel des Einsatzbetriebes unterbrochen (vgl. Frage 9.), so gehört der Branchenzuschlag *nicht* zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt. Im Falle eines Feiertags schließlich ist entsprechend zu fragen: Hätte der Zeitarbeitnehmer den Branchenzuschlag auch erhalten, wenn kein Feiertag gewesen wäre.

**Beispiel 13:** Arbeitnehmer A ist zunächst bei Kundenbetrieb K eingesetzt. Er hat dort einen Anspruch auf Branchenzuschlag. Der Einsatz bei K endet planmäßig. Danach wird A arbeitsunfähig.

**Lösung:** Der Branchenzuschlag ist während der Arbeitsunfähigkeit nicht fortzuzahlen.

Hinsichtlich der Berechnung der Entgeltfortzahlung und auch vor dem Hintergrund der Frage, welche unproduktiven Zeiten die Einsatzdauer erhöhen, kommt der Dokumentation von Einsatzunterbrechungen zentrale Bedeutung zu.

#### **10. Läuft die Einsatzdauer auch weiter, wenn der Zeitarbeitnehmer zwar nicht den Einsatzbetrieb, jedoch den Personaldienstleister, also den Arbeitgeber wechselt?**

Die Tarifvertragsparteien haben folgende Protokollnotiz Nr.1 vereinbart:

**„Auslegung zur Unterbrechung bei Arbeitgeberwechsel, § 2 Abs. 2 TV BZ**

*Bei einem Arbeitgeberwechsel (Wechsel des Zeitarbeitsunternehmens) werden vorangegangene Einsatzzeiten im selben Kundenbetrieb angerechnet, sofern sie nach den Regelungen dieses Tarifvertrages auch ohne Arbeitgeberwechsel zu berücksichtigen gewesen wären. Vorstehendes gilt nur für Ansprüche, die nach dem Arbeitgeberwechsel entstehen.“*

Die Tarifvertragsparteien haben mit der vorstehenden Protokollnotiz klargestellt, dass die in den vorstehenden Fragen dargestellten Regeln zur Berechnung der Einsatzdauer durch einen Wechsel des Zeitarbeitsunternehmens nicht unterlaufen werden können. Die Einsatzdauer ist vielmehr so zu berechnen, wie sie berechnet worden wäre, wenn es keinen Arbeitgeberwechsel gegeben hätte.

Die rechtlichen oder tatsächlichen Umstände des Arbeitgeberwechsels sind unmaßgeblich: Es kommt also nicht darauf an, wer den Anlass für den Wechsel geboten oder welche Seite die Beendigung herbeigeführt hat. Auch dann, wenn der Zeitarbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet hat, kann es zur Anrechnung von Einsatzzeiten beim nächsten Arbeitgeber kommen. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses können alle klassischen Beendigungsgründe führen: Kündigung, Aufhebungsvertrag, Befristung, Anfechtung.

Es werden nur die Einsatzzeiten angerechnet, die auch ohne Arbeitgeberwechsel nach den Vorschriften des TV BZ ME hätten angerechnet werden müssen. Das bedeutet, dass Unterbrechungen von drei Monaten oder mehr zu einer Neuberechnung führen. Bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten müssen dagegen Einsatzzeiten angerechnet werden. Maßgeblich für die Berechnung des Unterbrechungszeitraums ist der Zeitraum zwischen der Beendigung des Einsatzes und der Rückkehr zum selben Kundenbetrieb. Keine Rolle spielen die Zeitpunkte `Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim vorherigen Arbeitgeber` und `Neubegründung des Arbeitsverhältnisses beim aktuellen Arbeitgeber`.

**Beispiel 14:** Der Zeitarbeitnehmer A ist beim Zeitarbeitsunternehmen Z 1 beschäftigt und wird an den Kundenbetrieb B bis zum 28.02. eingesetzt. Am 15.03. wechselt A zum Zeitarbeitsunternehmen Z 2. Ab dem 01.04. wird er wieder im Kundenbetrieb B eingesetzt.

**Lösung:** Da die Unterbrechungszeiten (vom 01.03. bis zum 31.03.) kürzer sind als drei Monate, sind die bis zum 28.02. absolvierten Einsatzzeiten zu berücksichtigen (siehe auch Protokollnotiz Nr. 2). Der Arbeitgeberwechsel ist ohne Bedeutung.

**Variante:** Wie im Beispielfall, nur kehrt der A erst am 04.06. in den Kundenbetrieb B zurück.

**Lösung:** Da der Einsatz im Kundenbetrieb B länger als drei Monate unterbrochen ist, fängt die Einsatzzeit bei Rückkehr am 04.06. wieder bei null an zu laufen. Es gilt auch hier das Gleiche, wie wenn kein Arbeitgeberwechsel stattgefunden hätte.

Die Kontrollüberlegung lautet immer: Wie wäre die Einsatzdauer ohne Arbeitgeberwechsel zu berechnen.