

1. Ab wann gelten die Branchenzuschläge?

Für die Metall-, Elektro- und Chemieindustrie ab dem 01.11.2012. Ist der entsprechende Mitarbeiter am 01.11. bereits 6 Wochen im Einsatz, so gilt die erste Stufe (15 %) schon am 01.11.2012 als erreicht.

Für die Kunststoff- und Kautschukindustrie ab dem 01.01.2013. Ist der der entsprechende Mitarbeiter am 01.01. bereits 6 Wochen im Einsatz, so gilt die erste Stufe (15 %) schon am 01.01.2013 als erreicht.

2. Gelten die Branchenzuschläge auch, wenn wir nicht tarifgebunden sind?

Ja, die Tarifverträge sind auf die entsprechenden Branchen (Metall, Elektro, Chemie etc.) anzuwenden, egal, ob der Betrieb einer Tarifbindung unterliegt oder nicht.

3. Kommt es bei der Frage, ob Branchenzuschläge gewährt werden müssen, darauf an, welche Tätigkeit der Mitarbeiter konkret ausübt?

Nein, die Tätigkeit ist nicht entscheidend. Wird beispielsweise eine Sekretärin in einen Betrieb der M+E-Industrie oder Chemischen Industrie überlassen, gilt der TV BZ ME bzw. TV BZ Chemie.

4. Gelten die Branchenzuschläge auch, wenn wir in der Handwerksrolle eingetragen sind?

Ja, denn der Eintrag in der Handwerksrolle ist kein Indiz für die eigentliche Tätigkeit des Betriebes. Tatsächlich kommt es bei Mischbetrieben darauf an, wie hoch der Anteil der Produktion gegenüber den handwerklichen Tätigkeiten im Betrieb ist.

5. Gilt der Branchenzuschlagstarifvertrag auch für Hilfs- und Nebenbetriebe?

Diese erledigen selbst meist keine Aufgaben, die dem eigentlichen Bereich zugeordnet werden können (z.B. Kantine, Logistik, Reparatur). Dennoch gilt der Tarifvertrag, wenn an einen solchen Betrieb überlassen wird und der Hauptbetrieb einer dieser Branchen angehört.

6. Gilt der Branchenzuschlagstarifvertrag auch bei Einsätzen im Ausland, wenn ich an einen in Deutschland ansässigen Kundenbetrieb überlasse und der die Mitarbeiter mit ins Ausland nimmt (Huckepack-Verfahren)?

Ja, auch in diesem Fall kann der Tarifvertrag gelten. Maßgeblich ist der Kundenbetrieb in Deutschland. Gehört dieser der M+E-Industrie oder Chemischen Industrie an, ist es unerheblich, ob der Mitarbeiter im Ausland tatsächlich auch in dieser Industrie eingesetzt wird, oder nicht.

7. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit es sich um einen selbständigen Betrieb handelt?

Die Leitung eines Betriebes muss eigene Kompetenzen in personellen und sozialen Fragen haben. Als Faustformel kann man fragen: „Kann die Betriebsleitung eigenständig Personal einstellen, kündigen, versetzen und abmahnen?“ Falls ja, handelt es sich um einen Betrieb.

8. Wieviel Branchenzuschlag bekomme ich?

Die Höhe des Branchentarifzuschlags hängt maßgeblich mit der Branche des Einsatzbetriebes zusammen. In allen Branchen gilt allerdings, dass eine Erhöhung der Zuschläge in 5 Stufen erfolgt und nach 9 Monaten der Höchstsatz erreicht wird. Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn der Einsatzbetrieb Angaben zu dem Entgelt eines vergleichbaren Stammmitarbeiters macht. In diesem Fall ist der Stundenlohn inklusive Branchentarifzuschlag auf 90% des Vergleichsentgelts **gedeckt**.

Beispiel:

In einem Betrieb der Metallbranche liegt ein Vergleichsentgelt in der Entgeltgruppe 1 von 12€/Stunde vor.

Der Stundenlohn beträgt somit höchstens 10,80€ und wird nach der dritten Stufe, sprich nach fünf Monaten, erreicht.

9. Welche Lohnbestandteile einer/s vergleichbaren Mitarbeiterin/s sind maßgebend?

Maßgebend ist der Grundlohn auf Stundenbasis. Zuschläge (Leistungs-, Nacht-, Anwesenheits-, Schmutzzulage etc.), Sonderzahlungen (Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder Boni) oder sonstige geldwerte Vorteile (Firmenwagen, Mitarbeiterereinkauf, Kantine etc.) werden nicht berücksichtigt.

10. Wir haben mehrere vergleichbare Mitarbeiter mit unterschiedlichen Löhnen. Welcher Mitarbeiter wird als Maßstab genommen?

Immer der aktive Mitarbeiter mit dem geringsten Basisstundenlohn.

11. Wie muss der Lohn einer/s vergleichbaren Mitarbeiterin/s nachgewiesen werden?

Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist der entsprechende „aktive“ Mitarbeiter anhand der Personalnummer zu benennen, das heißt, der Personaldienstleister bekommt „nur“ eine Nummer mitgeteilt, ansonsten gehen keine Informationen aus Ihrem Unternehmen raus.

Für den genannten Mitarbeiter müssen allerdings ein gültiger Arbeitsvertrag, sowie aktuelle Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen vorliegen, damit bei evtl. Kontrollen durch die Behörden (Zoll, Sozialversicherungsträger) der entsprechende Nachweis geführt werden kann.

12. Wie verfahren wir, wenn wir keinen vergleichbaren Mitarbeiter haben?

In diesem Fall ist der entsprechende Tarifvertrag Branchenzuschläge anzuwenden.

Sollten viele Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen eingesetzt sein, stellt sich die betriebswirtschaftliche Frage, ob ein entsprechend vergleichbarer Mitarbeiter eingestellt werden sollte.

13. Was ist eine Unterbrechung des Einsatzes und ab wann beginnt die Frist neu zu zählen?

Für die Berechnung der Branchenzuschläge ist eine Unterbrechung des Einsatzes im Kundenbetrieb unter 3 Monaten ohne Belang. Erst ab einer Unterbrechung von mehr als 3 Monaten beginnen die Fristen für die Berechnung neu zu zählen. Der Grund der Unterbrechung ist ebenfalls ohne Belang.

14. Ist ein Werkvertrag eine gute Alternative zu den Branchenzuschlägen?

Ein Werkvertrag ist eine Alternative, allerdings sollte rechtlich sehr genau geprüft werden, ob es sich nicht um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung handelt. Ist dies der Fall, so begeht auch der Werkvertragsgeber, abgesehen von den Sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Folgen, zumindest eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer nicht unerheblichen Geldbuße belegt werden kann. Laut Zoll sind 85% aller Werkverträge in Deutschland Scheinwerkverträge.