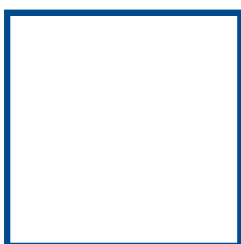


Einsatzbezogene Zulage

§ 5 Entgelttarifvertrag iGZ



Voraussetzungen für den Anspruch

A

Nach § 5 Entgelttarifvertrag iGZ haben Arbeitnehmer bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen tarifvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer einsatzbezogenen Zulage. Die Zulage beträgt 0,20 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 4 und 0,35 Euro in den Entgeltgruppen 5 bis 9.

Die einsatzbezogene Zulage reduziert sich in einigen Fällen (vgl. Punkt B) und hat Auswirkungen auf andere Regelungen des iGZ-DGB-Tarifwerks (vgl. Punkt C).

Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

I. Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses und Mindestdauer der Überlassung

Nach § 5 Absatz 1 Entgelttarifvertrag iGZ ist die einsatzbezogene Zulage an zwei tatsächliche Umstände geknüpft: die Dauer der Beschäftigung beim Personaldienstleister und die Dauer der Überlassung an denselben Kundenbetrieb.

Die Mindestbeschäftigungszeit beim Personaldienstleister beträgt 14 Kalendermonate. Vor dem Ablauf von 14 Kalendermonaten kann also ein Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage nicht entstehen. Zusätzlich zu der Beschäftigungszeit beim Personaldienstleister

muss der Arbeitnehmer mindestens neun Kalendermonate an denselben Kundenbetrieb überlassen worden sein.

Diese beiden Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein, wobei sowohl die erste Voraussetzung (14 Kalendermonate beim Personaldienstleister) als auch die zweite Voraussetzung (neun Kalendermonate im selben Kundenbetrieb) zeitlich früher eintreten kann. Diese beiden Zeiträume können sich also überschneiden. Eine Vergütungspflicht tritt erst ab dem Zeitpunkt ein, an dem beide Voraussetzungen zeitgleich gegeben sind. Eine rückwirkende Verpflichtung zur Zahlung der einsatzbezogenen Zulage tritt hingegen nicht ein.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist seit dem 01.06.2021 beim Personaldienstleister beschäftigt und wird seit dem 01.10.2021 ununterbrochen in demselben Kundenbetrieb eingesetzt.

Lösung: Zwar wird A mit Ablauf des 30.06.2022 bereits 9 Kalendermonate im selben Kundenbetrieb eingesetzt sein, er hat allerdings erst ab dem 01.08.2022 einen Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage. Erst zu diesem Zeitpunkt ist die zweite Voraussetzung (Mindestbeschäftigungszeit von 14 Kalendermonaten) erfüllt.

Bei der Berechnung der Überlassungsdauer und der Beschäftigungsdauer sind jeweils „Kalendermonate“ maßgeblich, nicht Beschäftigungsmonate. Zugunsten der Arbeitnehmer kann eine tagesgenaue Berechnung vorgenommen und somit auf Beschäftigungsmonate abgestellt werden (Günstigkeitsprinzip).

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist seit dem 14.06.2020 beim Personaldienstleister beschäftigt und wird ab dem 03.09.2021 ununterbrochen im Kundenbetrieb eingesetzt.

Lösung: Die Zählung der 14 Kalendermonate beginnt erst am 01.07.2020, mit Ablauf des 31.08.2021 ist die erste Voraussetzung erfüllt. Die Zählung der neun Kalendermonate beginnt erst am 01.10.2021, mit Ablauf des 30.06.2022 ist auch die zweite Voraussetzung

erfüllt. Der Arbeitnehmer hat damit ab dem 01.07.2022 einen Anspruch auf die Zulage.

Zu berücksichtigen ist außerdem, dass nach Satz 1 der Protokollnotiz zu § 5 Entgelttarifvertrag iGZ bei der Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses die Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht mitgerechnet werden. Die früheren Zeiten des Arbeitsverhältnisses (ohne Ruhen) bleiben dem Arbeitnehmer hinsichtlich der 14 Kalendermonate allerdings erhalten. Es tritt also eine „Hemmung“ und keine „Nullstellung“ ein, die Berechnung der 14 Kalendermonate beginnt nach dem Ende des ruhenden Arbeitsverhältnisses also nicht von vorne.

Nach Satz 2 der Protokollnotiz zu § 5 Entgelttarifvertrag iGZ werden Zeiten einer arbeitsbedingten Erkrankung und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung allerdings mitgerechnet. Diese Zeiträume sind auch hinsichtlich des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen, es tritt also keine „Hemmung“ ein.

Die Protokollnotiz zu § 5 Entgelttarifvertrag iGZ regelt nur die Frage, wie sich ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses auf die Berechnung des Arbeitsverhältnisses (14 Monate) auswirkt. Sie kann nicht zur Beantwortung der Frage herangezogen werden, ob ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu einer Unterbrechung des Einsatzes (9 Monate) führt.

II. „Unterbrechung“ des Einsatzes / Anrechnung früherer Einsatzzeiten

Sowohl die neunmonatige Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb als auch die vierzehnmonatige Dauer des Arbeitsverhältnisses müssen „ununterbrochen“ sein.

Für einen Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage ist also auch eine ununterbrochene Überlassung an denselben Kundenbetrieb erforderlich. Eine Unterbrechung des Einsatzes bedeutet, dass der Arbeitnehmer die erforderliche Mindestüberlassungszeit von neun Kalen-

dermonaten wieder neu erwerben muss. § 5 Entgelttarifvertrag iGZ sieht keine Anrechnung früherer Einsatzzeiten in demselben Kundenbetrieb vor. Auch sind in § 5 Absatz 1 Entgelttarifvertrag iGZ keine „Mindestunterbrechungszeiten“ geregelt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer A ist seit dem 01.06.2020 beim Personaldienstleister beschäftigt und wird ab dem 01.09.2020 bis zum 31.03.2021 (7 Kalendermonate) im Kundenbetrieb K eingesetzt. Im April und Mai wird A im Kundenbetrieb L tätig. Ab dem 01.06.2021 wird A wieder im Kundenbetrieb K eingesetzt.

Lösung: A ist zwar mit Ablauf des 31.07.2021 bereits 14 Kalendermonate beim Personaldienstleister beschäftigt, die erforderliche Mindestbeschäftigungszeit von 14 Kalendermonaten ist also erfüllt. Allerdings stellt der Einsatz im Kundenbetrieb L eine Unterbrechung des Einsatzes dar. Die früheren Einsatzzeiten bei K (7 Kalendermonate) müssen nicht angerechnet werden, es erfolgt eine „Nullstellung“. A hat also nicht bereits mit Ablauf des 31.07.2021 (also nach zwei weiteren Kalendermonaten) einen Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage, sondern frühestens am 01.03.2022.

Insbesondere bei einer kurzen vorübergehenden Überlassung an einen anderen Kundenbetrieb dürfte eine „Unterbrechung“ aber nur dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer abgemeldet bzw. der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beendet worden ist, wobei die Abmeldung bzw. Beendigung nicht missbräuchlich sein darf.

Andere Fälle einer Unterbrechung neben dem Einsatz in einem anderen Betrieb sind fraglich, da die „Unterbrechung“ in § 5 Absatz 1 Entgelttarifvertrag iGZ nicht definiert ist.

Die bloße Nichtüberlassung im Rahmen eines fortgesetzten Überlassungsauftrages kann viele Ursachen haben. Der Mitarbeiter kann arbeitsunfähig erkrankt sein, sich im Urlaub befinden oder an einem Feiertag nicht eingesetzt werden. Möglich sind auch Nichtüberlassungszeiten etwa infolge einer Betriebsruhe oder wegen eines Freizeitausgleichs (§ 3.2.3. Manteltarifvertrag iGZ).

Kann der Arbeitnehmer aufgrund eines gesetzlichen Feiertages nicht im Kundenbetrieb eingesetzt werden, stellt dies keine Unterbrechung im Sinne des § 5 Absatz 1 Entgelttarifvertrag iGZ dar. Der Arbeitnehmer hätte ansonsten in aller Regel nicht die Möglichkeit, neun Monate ununterbrochen im Kundenbetrieb zu arbeiten. Aus diesem Grund sollte auch der vergütete Urlaub nicht als Unterbrechung gewertet werden. In der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit könnte dann eine Unterbrechung zu sehen sein, wenn der Arbeitnehmer auch ohne Erkrankung abgemeldet worden und der Einsatz damit unterbrochen wäre. Die Protokollnotiz zu § 5 Entgelttarifvertrag iGZ bezieht sich nicht auf eine Unterbrechung des neunmonatigen Kundeneinsatz (vgl. Punkt A. I. am Ende).

Auch bei einem Freizeitausgleich oder einer Betriebsruhe ist keine Unterbrechung gegeben, wenn der Arbeitnehmer nach dem Freizeitausgleich bzw. der Betriebsruhe in denselben Kundenbetrieb zurückkehrt. Tätigkeitswechsel stellen keine Unterbrechung dar, weil allein auf die Überlassung an den Kundenbetrieb, nicht aber die konkrete Tätigkeit des Arbeitnehmers abgestellt wird. Auch der „Wechsel“ von Vollzeit in Teilzeit (oder umgekehrt), das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach vorangegangener Befristung oder eine Umgruppierung in eine andere iGZ-Entgeltgruppe stellen keine Unterbrechung dar.

Reduzierung der Zulage

B

I. Verrechnung mit über- bzw. außertariflichen Zulagen

Die einsatzbezogene Zulage fällt wirtschaftlich nicht ins Gewicht, wenn dem Mitarbeiter ohnehin eine über- bzw. außertarifliche Zulage gezahlt wird. Nach Auffassung des iGZ kann die einsatzbezogene Zulage auch ohne ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einer über- bzw. außertariflichen Zulage verrechnet werden. Dennoch ist es zu empfehlen, die Möglichkeit der Anrechnung ausdrücklich im Arbeitsvertrag zu regeln (vgl. den Anrechnungsvorbehalt in Ziffer 6 Musterarbeitsvertrag iGZ).

Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält ein Stundenentgelt von 13,00 Euro (12,20 Euro tarifliches Grundentgelt für die EG 2b und eine übertarifliche Zulage in Höhe von 0,80 Euro). A erwirbt einen Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage.

Lösung: Der Arbeitnehmer hat weiterhin einen Anspruch auf Zahlung von 13,00 Euro. Der Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage in Höhe von 0,20 Euro führt zu einer Verringerung der übertariflichen Zulage um 0,20 Euro. Das gleichbleibende Stundenentgelt setzt sich jetzt wie folgt zusammen: 12,20 Euro tarifliches Grundentgelt, 0,20 Euro einsatzbezogene Zulage und 0,60 Euro übertarifliche Zulage.

Die Berücksichtigung der einsatzbezogenen Zulage muss auch in der Lohnabrechnung aus-

gewiesen werden. Nicht möglich wäre es also, auch weiterhin ein tarifliches Grundentgelt in Höhe von 12,20 Euro und eine übertarifliche Zulage von 0,80 Euro auszuweisen, selbst wenn der Mitarbeiter letztlich nicht mehr verdienen sollte.

II. Anrechnung auf einen Mindestlohn

Die einsatzbezogene Zulage ist nach Auffassung des iGZ auf einen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) anrechenbar.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist seit zwei Jahren in demselben Kundenbetrieb ununterbrochen eingesetzt. A erhält neben der iGZ-Grundvergütung in Höhe von 13,32 Euro (EG 3) eine einsatzbezogene Zulage in Höhe von 0,20 Euro, insgesamt also 13,52 Euro. Es tritt ein neuer Branchenmindestlohn in Höhe von 13,40 Euro in Kraft (vgl. zu den zeitarbeitsrelevanten Mindestlöhnen die aktuelle iGZ-Mindestlohnübersicht).

Lösung: A hat weiterhin „nur“ einen Anspruch auf eine Vergütung von insgesamt 13,52 Euro (iGZ-Grundvergütung plus einsatzbezogene Zulage). Die einsatzbezogene Zulage kann auf den neuen Branchenmindestlohn angerechnet werden und muss nicht zusätzlich zum Mindestlohn in Höhe von 13,40 Euro gezahlt werden.

Auf der Website des Zolls findet sich eine [Übersicht](#). In dieser Übersicht sind diejenigen Zulagen und Zuschläge, die nach Auffassung des Zolls auf einen Mindestlohn nach dem AEntG anrechenbar sind, aufgeführt (letzter Aufruf am 01.04.2022). Nach Ansicht des Zolls erfüllen Zahlungen des Arbeitgebers Mindestlöhne nach dem AEntG nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Zahlung ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die Zahlung auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruht. Dies ist bei der einsatzbezogenen Zulage nach Ansicht des iGZ nicht der Fall, so dass sie auf einen Branchenmindestlohn angerechnet werden kann. Soweit ersichtlich gibt es hierzu aber keine bestandkräftigen Entscheidungen des Zolls oder ober- oder höchstrichterliche Rechtsprechung.

III. Entfallen bei Branchenzuschlägen

Die einsatzbezogene Zulage gibt es nach wie vor, daran haben die Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) nichts geändert. Insbesondere in den ersten sechs (bzw. vier) Wochen eines Einsatzes mit Branchenzuschlägen muss deshalb der Anspruch auf eine einsatzbezogene Zulage überprüft werden, beispielsweise bei Inkrafttreten eines neuen Branchenzuschlagstarifvertrages. Außerdem sehen einzelne Branchenzuschlagstarifverträge für höhere iGZ-Entgeltgruppen keinen Branchenzuschlag vor. Auch in diesen Fällen ist ein Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage weiterhin zu überprüfen.

Die einsatzbezogene Zulage „entfällt“ nach § 3 der Branchenzuschlagstarifverträge dann, wenn ein Branchenzuschlag gezahlt wird. Zu berücksichtigen ist, dass die Regelung zum Entfallen der einsatzbezogenen Zulage – allein – in § 3 TV BZ KS 2017 gestrichen worden ist. Bei Einsätzen in Betrieben des Kali- und Steinsalzbergbaus ist die einsatzbezogene Zulage also ausnahmsweise zusätzlich zum (Mindest-) Branchenzuschlag in voller Höhe zu berücksichtigen.

Bei allen anderen Branchenzuschlägen kann die einsatzbezogene Zulage – weiterhin – entfallen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn in Höhe von 19,98 Euro (EG 3, 5. Stufe des Branchenzuschlags für die Metall- und Elektroindustrie). A ist mittlerweile 14 Kalendermonate ununterbrochen beim Personaldienstleister beschäftigt.

Lösung: Der Arbeitnehmer erhält weiterhin einen Branchenzuschlag in Höhe von 19,98 Euro. Die einsatzbezogene Zulage entfällt und muss nicht zusätzlich gezahlt oder auf der Abrechnung ausgewiesen werden.

IV. Verringerung bei Vergütung eines Mindestbranchenzuschlags

In der Praxis können Konstellationen entstehen, in denen ein Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf die Zahlung eines Branchenzuschlages hat, der nach der „Deckelungs-

regelung“ in § 2 Absatz 5 TV BZ weiterhin mögliche pauschale Abzug von 10 % allerdings – an sich – dazu führte, dass die iGZ-Grundvergütung (Entgeltgruppe) bzw. der Stundenlohn aus iGZ-Grundvergütung (Entgeltgruppe) plus einsatzbezogener Zulage unterschritten wird.

Zu berücksichtigen ist, dass nach sämtlichen Branchenzuschlagstarifverträgen ein Mindestbranchenzuschlag vergütet werden muss (vgl. zu diesem und dem „Verbot der Nulldeckelung“ das iGZ-Merkblatt zum Mindestbranchenzuschlag). Die einsatzbezogene Zulage kann aber mit dem Mindestbranchenzuschlag verrechnet werden.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist eingruppiert in die Entgeltgruppe 2b und erhält eine Grundvergütung von 12,20 Euro. Der vergleichbare Stammarbeitnehmer erhält lediglich 12,00 Euro. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis bereits zwei Jahre besteht, erhält einen Mindestbranchenzuschlag nach dem TV BZ Chemie. Der Mitarbeiter ist mittlerweile mehr als neun Kalendermonate im Kundenbetrieb eingesetzt.

Lösung: Der Mitarbeiter hat jetzt einen Anspruch auf 12,20 Euro (iGZ-Grundvergütung) + 0,18 Euro (Mindestbranchenzuschlag i.H.v. 1,5 %) + 0,02 Euro (verringerte einsatzbezogene Zulage) = 12,20 Euro. Die einsatzbezogene Zulage entfällt nicht in Gänze, sondern reduziert sich um den Wert des Mindestbranchenzuschlags. Entsprechend sollten die drei Vergütungsbestandteile (iGZ-Grundvergütung, Mindestbranchenzuschlag, entsprechend verringerte einsatzbezogene Zulage) auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.

Sollte sich der Kunde auch ab dem 16. Einsatzmonat auf die „Deckelung II“ berufen und auch das Arbeitsentgelt des vergleichbaren Stammarbeitnehmers niedriger sein, ist weiterhin ein Mindestbranchenzuschlag zu berücksichtigen. Die einsatzbezogene Zulage verringert sich um den Wert des Mindestbranchenzuschlags auch ab dem 16. Einsatzmonat.

Die Höhe der einsatzbezogenen Zulage liegt sowohl in den Entgeltgruppen 1 bis 4 (0,20 Euro) als auch in den Entgeltgruppen 4 bis 9 (0,35 Euro) immer oberhalb des Mindestbranchenzuschlags in Höhe von 1,5 %.

V. Berücksichtigung beim Equal Pay

Die einsatzbezogene Zulage muss nicht „on top“ zum Anspruch auf das gesetzliche Equal Pay vergütet werden. Die einsatzbezogene Zulage fließt, wie auch andere Bestandteile des Arbeitsentgelts nach dem iGZ-DGB-Tarifwerk in die „Säule 1“ (Vergütung des Arbeitnehmers) ein, vgl. dazu das iGZ-Merkblatt zur Ermittlung von Equal Pay und dem Branchenzuschlag ab dem 16. Einsatzmonat.

Der Anspruch auf das gesetzliche Equal Pay darf nicht dazu führen, dass die Mindestvergütung nach dem iGZ-DGB-Tarifwerk unterschritten wird (kein „Equal Pay nach unten“).

VI. Minderung (§ 5 Absatz 2 ERTV iGZ)

Wie sich aus § 5 Absatz 2 Entgelttarifvertrag iGZ ergibt, kann die einsatzbezogene Zulage ausnahmsweise dann niedriger als 0,20 Euro bzw. 0,35 Euro sein, wenn der Arbeitnehmer in einer „Branche“ eingesetzt wird, in denen die „tariflichen Entgelte“ niedriger sind als im Entgelttarifvertrag iGZ.

Die Möglichkeit der Verminderung der einsatzbezogenen Zulage im Rahmen von § 5 Absatz 2 Entgelttarifvertrag iGZ besteht dabei sowohl bei einer Überlassung an tarifgebundene als auch an tarifungebundene Kundenbetriebe.

Unabhängig von der Tarifbindung ist Voraussetzung für die Minderung der einsatzbezogenen Zulage allerdings, dass die „tariflichen Entgelte“ in der Kundenbranche niedriger sind als die nach dem Entgelttarifvertrag iGZ. Als „tarifliche Entgelte“ sind dabei – auch bei einer Überlassung an tarifungebundene Kundenbetriebe – die Flächentarifverträge der jeweiligen Kundenbranche zu verstehen.

Auf etwaige Mindestlöhne der jeweiligen Kundenbranche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) kann dabei also nicht abgestellt werden.

Bei dem Vergleich zwischen den iGZ-Entgeltgruppen und den Entgelten der Flächentarifverträge der Kundenbranche sind die in der jeweiligen iGZ-Entgeltgruppe beschriebenen Tätigkeiten gedanklich auf den Tarifvertrag der Kundenbranche zu übertragen. Es ist zu fragen, welches Tarifentgelt der Arbeitnehmer mit der in der iGZ-Entgeltgruppe beschriebenen Tätigkeit bei einer fiktiven Einstellung im Kundenbetrieb erhielte.

Die einsatzbezogene Zulage kann auch auf null Cent vermindert werden und damit gänzlich entfallen. Dies ist der Fall, wenn die tariflichen Entgelte der Branche des Kundenbetriebs bereits unter der iGZ-Grundvergütung (Entgeltgruppe) liegen.

Eine Verminderung der einsatzbezogenen Zulage erfolgt dann, wenn die tariflichen Entgelte der Kundenbranche zwar über der iGZ-Grundvergütung (Entgeltgruppe), aber unter der iGZ-Entgeltgruppe plus einsatzbezogener Zulage liegen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist seit neun Monaten ununterbrochen in demselben Kundenbetrieb eingesetzt. Er ist in die EG 2b eingruppiert und erhält eine Vergütung in Höhe von 12,20 Euro. Der Flächentarifvertrag der Einsatzbranche sieht für dieselben Tätigkeiten der Stammarbeitnehmer im Kundenbetrieb einen Stundenlohn in Höhe von 12,30 Euro vor.

Lösung: A hat einen Anspruch auf Zahlung der einsatzbezogenen Zulage. Die Zulage kann allerdings um 0,10 Euro vermindert werden und beträgt somit 0,10 Euro.

Andere tarifliche Regelungen



I. Berechnung der Zuschläge (§ 4 MTV iGZ)

Die Zuschlagsberechnung nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage nach § 5 Entgeltrahmen-tarifvertrag iGZ.

Die einsatzbezogene Zulage bleibt nach § 4.5.2. Satz 2 Manteltarifvertrag iGZ bei der „Basis“ der Zuschläge unberücksichtigt (vgl. auch die Frage 1 des iGZ-Merkblatts zu den Zuschlägen nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ).

II. Berücksichtigung bei Urlaub und Krankheit (§ 6a MTV iGZ) und an Feiertagen

Die einsatzbezogene Zulage muss auch beim Urlaubsentgelt und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw. an Feiertagen berücksichtigt werden.

Die einsatzbezogene Zulage ist ein Vergütungsbestandteil, der bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ berücksichtigt werden muss, vgl. dazu Frage 5 des iGZ-Merkblatts zur Vergütung von Urlaub und Krankheit nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.

Bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen gilt das sogenannte Lohnausfallprinzip, aufgrund dessen auch die einsatzbezogene Zulage zu berücksichtigen ist, vgl. dazu Frage 2 des iGZ-Merkblatts zur Vergütung von Urlaub und Krankheit nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.