



Fachtagung für Betriebsräte, Kassel, 14./15.03.2017

Neue Gesetzgebung zu Werkverträgen und Leiharbeit

– Spielräume für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Dirk Schumann

IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Tarifpolitik

Das waren unsere Forderungen an den Gesetzgeber (Frühjahr 2015)

- ➔ **Wiedereinführung einer maximalen Einsatzzeit bei Leiharbeit als Klarstellung des Begriffs „vorübergehend“ (arbeitsplatzbezogen).**
- ➔ **Konditionierung der Tariföffnung bei „equal pay“.**
- ➔ **Verhinderung von „Scheinwerkverträgen“; Unzulässigkeit des Statuswechsels von Werkverträgen zu Leiharbeit.**
- ➔ **Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Einsatz von Fremdkräften und Fremdvergabe; Einbeziehung von Leihbeschäftigten in die Schwellenwerte der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung.**
- ➔ **Keine verschlechternden Eingriffe in die bestehenden tariflichen und betrieblichen Regulierungssysteme bei Leiharbeit; Förderung des Abschlusses weiterer TV.**

Die wichtigsten Neuerungen (1)

↻ Einsatzzeit begrenzt

- **Höchstüberlassungsdauer: 18 Monate**
- **Abweichung von 18-Monats-Begrenzung per Tarifvertrag möglich (ohne Obergrenze!)**

↻ Bessere Bezahlung

- **Equal Pay nach 9 Monaten, d.h. die Tariföffnungsklausel wird zeitlich begrenzt**
- **Ausweitung der Frist durch TV mit Branchenzuschlägen ab der sechsten Einsatzwoche auf 15 Monate möglich**

↻ Keine Streikbrucheinsätze

- **Entleiher darf keine Tätigkeiten Streikender durch Leiharbeit ersetzen**

Die wichtigsten Neuerungen (2)

➔ Schlupfloch geschlossen

- Keine Möglichkeit mehr, illegale Werkverträge (Schein-Werkverträge) rückwirkend in legale Leiharbeit umzuwandeln
- „Arbeitnehmerüberlassung“ muss als solche dokumentiert werden

➔ Informationsrechte

- Informationsrechte von Betriebsräten werden im Gesetz konkretisiert.
- Recht auf Einblick in die Verträge zu Art und Umfang von Fremdvergaben

➔ Leiharbeiter zählen bei Schwellenwerten mit

➔ Arbeitnehmerstatus wird definiert

- Neuer Artikel § 611a definiert Arbeitnehmerstatus (in Abgrenzung zu selbständiger Tätigkeit)
- Für die Beurteilung ist die betriebliche Praxis und eine Gesamtbetrachtung maßgeblich

Neues Gesetz – was fehlt

↻ **Unterbindung des Drehtüreffekts bei Leiharbeit**

- Zeitliche Begrenzung nicht arbeitsplatzbezogen
- dauerhafte Leiharbeit (bei Wechsel der beschäftigten Personen) im Betrieb bleibt – wie bisher- möglich

↻ **Klare Kriterien zur Abgrenzung**

- Nur allgemeine Beschreibung des Arbeitnehmerstatus statt eindeutiger, verbindlicher Kriterien zur Abgrenzung
- Bessere Möglichkeiten für einzelne Beschäftigte Scheinselbstständigkeit nachzuweisen

↻ **Mitbestimmung bei Auslagerungen**

- Keine zusätzlichen Mitbestimmung bei Auslagerungen

Fazit 1: Werkvertragsarbeit

- ➔ **Gesetzliche Neuregelung geht über Verabredungen im Koalitionsvertrag (erwartungsgemäß?) nicht hinaus.**
- ➔ **Abgrenzung Werkverträge – AÜG umgesetzt, Abgrenzung Werkverträge-Scheinselbständigkeit unzureichend.**
- ➔ **Die positiven Veränderungen können Bedingungen für tarifliche und betriebliche Regelungen zu Werkvertragsarbeit im Einzelfall verbessern.**
- ➔ **Im Grundsatz verändert sich an der Möglichkeit, Bereich zu billigeren Konditionen auszugliedern jedoch nichts.**

Fazit 2: Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit

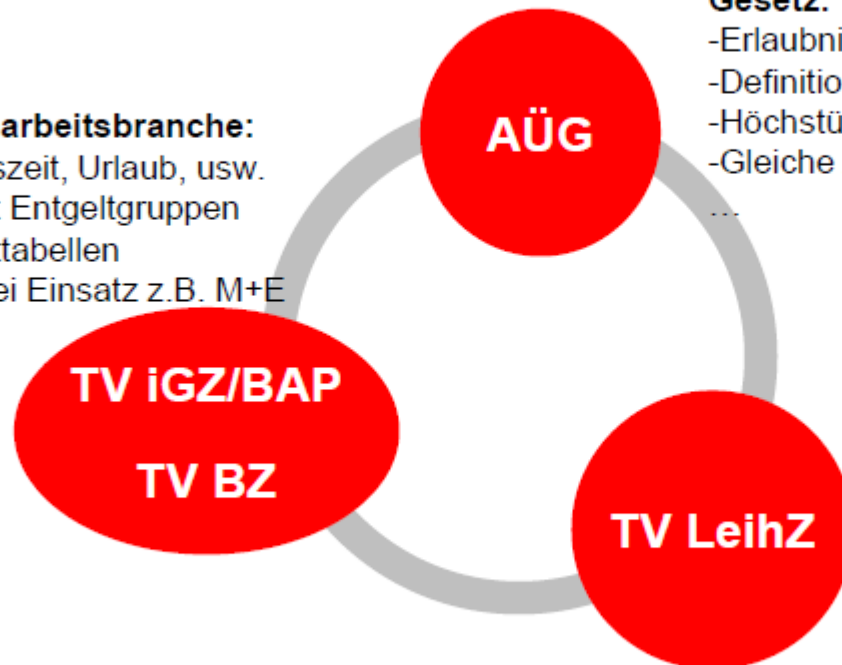
- ➔ **Neuregelung ermöglicht Fortführung der bisherigen tariflichen und betrieblichen Regulierung in der Leiharbeit.**
- ➔ **Verbesserungen bei materiellen Regelungen und höhere Verbreitung von Zuschlags-TV werden ermöglicht.**
- ➔ **Einführung einer Höchstüberlassungsdauer soll Übernahme bezwecken, kann (nur personenbezogen) aber auch zu höherem Personalaustausch führen.**
- ➔ **Tarifverträge müssen angepasst werden.**
- ➔ **Praktische Auswirkungen sind offen.**

Regulierung in der Leiharbeit

Wechselwirkungen zwischen Gesetz und TVs, was ist eigentlich wo geregelt ...

Tarifverträge mit Leiharbeitsbranche:

- MantelTVs mit, Arbeitszeit, Urlaub, usw.
- EntgeltrahmenTVs mit Entgeltgruppen
- EntgeltTVs mit Entgelttabellen
- Branchenzuschläge bei Einsatz z.B. M+E
- ...



Gesetz:

- Erlaubnispflicht von Leiharbeit
- Definition Leiharbeit
- Höchstüberlassungsdauer
- Gleiche Arbeitsbedingungen
- ...

Tarifvertrag in der M+E Industrie:

- Übernahmeanspruch 18/24 Monate
- Arbeitsbedingungen in den Einsatzbetrieben
- Arbeitsplatzbezug (Widerspruchsmgl. Für BR)

Tarifverträge zur Leiharbeit

- **„Basis“-Tarifverträge DGB-Tarifgemeinschaft** mit Verbänden iGZ und BAP: Regelungen zum Arbeitsverhältnis wie Arbeitszeit, Einstellungs- und Kündigungsbedingungen, Entgeltfortzahlung, Entgelt (Basisvergütung).
- **Tarifverträge über Branchenzuschläge** zwischen iGZ, BAP und IG Metall für M+E, H+K, T+B: Zuschläge auf Basisvergütung; „Zielmarke“ bisher 90 % des Grundentgelts plus 10 %-LZ.
- **Tarifverträge „Leih- und Zeitarbeit“ (LeiZ)** zwischen M+E-Verbänden und IGM: Voraussetzungen für Leiharbeit im Betrieb, Mitbestimmungs- und Informationsrechte BR, Übernahmeverpflichtung, Bedingungen für Betriebsvereinbarungen.

Ausgangslage für TV

➔ **Neues AÜG tritt zum 1. April 2017 in Kraft**

Regelung in TV Branchenzuschläge und TV LeiZ:

- ➔ **TV sind an neue Gesetzeslage anzupassen; erfolgt keine Anpassung, laufen die TV ohne Nachwirkung sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes aus, das wäre zum 30. September 2017.**
- ➔ **Notwendige Anpassungen wegen gesetzlicher Anforderung im neuen AÜG:**
 - Festlegung eines gleichwertigen Entgelts (TV BZ)
 - Festlegung einer Höchstüberlassungsdauer (TV LeiZ)

AÜG zur Gleichbehandlung (1)

- ➔ **Eigene Vorschrift im AÜG (§ 8 AÜG neu).**
- ➔ **„Equal Pay“ und „equal treatment“ („geltende wesentliche Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt“).**
- ➔ **Abweichung vom Arbeitsentgelt durch Tarifvertrag für die ersten neun Monate möglich.**
- ➔ **Längere Abweichung bis 15 Monate möglich, dann muss ein Arbeitsentgelt erreicht sein, welches durch Tarifvertrag als gleichwertig zu einem Beschäftigten der Einsatzbranche festgelegt ist und dieser spätestens nach 6 Wochen eine stufenweise Heranführung an Gleichstellung vorsieht.**
- ➔ **„Gleichwertig“ heißt nicht „equal pay“, sondern enthält Gestaltungsspielräume für Tarifparteien (z.B. Pauschalierungen).**

AÜG zur Gleichbehandlung (2)

- ➔ **Zeiträume vorheriger Überlassung an denselben Entleiher (auch durch unterschiedliche Verleiher) sind auch bei Unterbrechungen bis 3 Monate anzurechnen.**
- ➔ **Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der Tarifverträge vereinbaren (durch einzelvertragliche Bezugnahmeklausel).**
- ➔ **Lohnuntergrenze für Leiharbeit darf nicht unterschritten werden. Beträgt derzeit 9,00 € West und 8,50 € Ost, für neue Entgelte (Tarifabschluss DGB-IGZ/BAP November 2016) ist Antrag gestellt (ab 01.03.2017: 9,23 € West, 8,91 € Ost).**

Anpassung Entgelt: TV Branchenzuschläge IGZ/BAP

- ➔ Derzeit noch keine Verhandlungstermine, „technische Vorbereitung“ läuft (für M+E, T+B, H+K)
- ➔ Ergänzt werden muss eine neue „100 %“-Stufe, die ein „gleichwertiges Entgelt“ iSd AÜG abbildet.
- ➔ Nach Berechnungen aufgrund der derzeitigen Systematik läge diese für M+E bei 65 % (bisherige Höchststufe: 50 %).
- ➔ Die bisherige „Deckelungsregelung“ bei 90 % des Vergleichsentgelts muss entfallen.
- ➔ Der Geltungsbereich soll ergänzt bzw. klarer gestaltet werden (z.B. IT-Unternehmen, M+E-Dienstleister). **Hierzu BAG am 22.02.2017!**
- ➔ Eigener TV mit Zuschlägen ist Teil der Verhandlungen über Kontraktlogistik.

Anpassung Entgelt: Betriebliche Regelungen

- ➔ Häufig enthalten Betriebsvereinbarungen auch Regelungen über die Bezahlung von Leiharbeitsbeschäftigten.
- ➔ Rechtlich kein unmittelbarer Anspruch für Beschäftigten, sondern schuldrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers.

Ab 1. April 2017 als Mindestanforderung zu beachten:

- ➔ Bezahlung nach künftigen TV Branchenzuschlag oder besser.
- ➔ § 4 TV BZ regelt Verhältnis zwischen betrieblicher Regelung und Anspruch nach TV BZ.
- ➔ Beschäftigter erhält Anspruch auf Leistung nach betrieblicher Regelung.

AÜG zur Höchstüberlassungsdauer (1)

- ➔ Grundsätzliche Höchstüberlassungsdauer beträgt 18 Monate und bezieht sich auf „denselben Leiharbeitnehmer“ (d.h. Personen- nicht Arbeitsplatzbezug).
- ➔ Zeiträume vorheriger Überlassung an denselben Entleiher (auch durch unterschiedliche Verleiher) sind auch bei Unterbrechungen bis 3 Monate anzurechnen.
- ➔ Durch Tarifvertrag der Tarifparteien der Einsatzbranche kann eine abweichende Höchstdauer vereinbart werden.
- ➔ Gilt auch für Betriebsvereinbarung aufgrund eines solchen TV, d.h. TV enthält Öffnungsklausel.
- ➔ Die Tarifparteien müssen eine Festlegung treffen, das AÜG gibt aber keine konkrete vor; ebenso gibt es keine gesetzlichen Konditionen (z.B. Übernahme) für eine Verlängerung; solche können aber Gegenstand des Tarifvertrages sein.

AÜG zur Höchstüberlassungsdauer (2)

Nicht tarifgebundene Betriebe können TV durch Betriebsvereinbarung in seiner Gesamtheit übernehmen.

- ➔ **D.h. Übernahme darf sich nicht lediglich auf verlängerte Höchstüberlassungsdauer beziehen.**
- ➔ **Gibt der TV für Betriebsvereinbarungen eine max. Höchstdauer vor, können Betriebsparteien diese vereinbaren, ggf. voll ausschöpfen.**
- ➔ **Überlässt der TV die Festlegung den Betriebsparteien, können sie nur eine Höchstdauer von max. 24 Monaten vereinbaren.**

Anpassung Höchstdauer: TV Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ)

- ➔ **Gesetzliche Überlassungshöchstdauer beträgt 18 Monate.**
- ➔ **Tarifparteien der Einsatzbranche (z.B. IGM und M+E-Verbände) können eine andere Überlassungshöchstdauer regeln, auch mit Öffnungen für Betriebsparteien.**
- ➔ **Der Gesetzgeber hat auf Festlegung einer „absoluten“ Obergrenze verzichtet.**
- ➔ **TV LeiZ enthalten derzeit keine Höchstdauer, die Übernahmepflicht nach 24 Monaten ist keine Höchstdauer iSd AÜG.**
- ➔ **Es besteht somit Anpassungsbedarf für eine zeitliche Höchstgrenze, die auch bei betrieblichen Regelungen greift.**
- ➔ **Rechtsfolgen bei Nichtregelung: Es gilt die gesetzliche Regelung, Betriebsvereinbarungen können aber ggf. unwirksam sein.**

TV Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ)

Systematik des bisherigen TV LeiZ von 2012:

➔ 1. Betriebe ohne Betriebsvereinbarung

- Nach 18 Monaten Einsatz wird geprüft ob ein Arbeitsverhältnis angeboten werden kann
- Nach 24 Monaten ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag anzubieten

➔ 2. Betriebe mit freiwilliger BV

- Mit einer BV entfällt die Übernahmepflicht nach 24 Monaten, die BV soll jedoch gleichwertig zur tariflichen Lösung sein
- Es gibt BVen mit Höchsteinsatzzeit und ohne (z.B. mit Quotenbegrenzung)

➔ Sonderfall: Projektarbeit bzw. Sachgrundeinsatz von Leiharbeit

- Beim 99er Verfahren kann der Arbeitgeber vor Einsatzbeginn erklären, dass aus einem bestimmten Sachgrund der Einsatz länger als 24 Monate dauert

Gesprächsergebnis TV LeiZ

- ➔ **Es wurde zentral ein gemeinsamer Gesprächsstand mit Gesamtmetall über Anpassungen erzielt.**
- ➔ **In den regionalen Tarifkommissionen wurde über den Gesprächsstand beraten und entschieden.**
- ➔ **Derzeit läuft die Umsetzung in regionale neue Tarifverträge.**
- ➔ **Inkrafttreten analog zum neuen AÜG: 1. April 2017.**
- ➔ **Es gibt eine inhaltliche Verknüpfung mit dem Abschluss eines neuen TV über Branchenzuschläge M+E.**
- ➔ **Nur mit einer Einigung dort treten neue TV LeiZ tatsächlich Kraft!**

Gesprächsergebnis TV LeiZ

➔ 1. Betriebe ohne Betriebsvereinbarung

- Es bleibt bei der Prüfung nach 18 Monaten und dem Übernahmeangebot nach 24 Monaten.

➔ 2. Betriebe mit freiwilliger BV

- Es bleibt bei der Möglichkeit, über eine Betriebsvereinbarung andere Regelungen zu den Einsatzbedingungen für Leiharbeit zu vereinbaren

➔ Die absolute Grenze für Einsätze soll 48 Monate betragen.

➔ Sonderfall: Projektarbeit bzw. Sachgrundeinsatz von Leiharbeit

- Beim 99er Verfahren kann der Arbeitgeber vor Einsatzbeginn erklären, dass aus einem bestimmten Sachgrund der Einsatz länger als 48 Monate dauert.
- Sachlicher Grund sowie die voraussichtliche Dauer sind mitzuteilen, die Dauer ist zu dokumentieren und gilt damit als festgelegt.

➔ Bestehende Betriebsvereinbarungen können grundsätzlich fortgeführt werden, benötigen aber eine Überlassungshöchstdauer.

Übergangsregelungen TV LeiZ

- ➔ **Bei bestehenden Betriebsvereinbarungen, die keine zeitliche Begrenzung enthalten sollen Betriebsparteien eine Höchstüberlassungsdauer im Rahmen des TV vereinbaren.**
 - Dazu sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des neuen TV LeiZ (voraussichtlich: 1. April 2017) Gespräche zu führen.
 - Ohne Einigung gilt eine Höchstüberlassungsdauer von 36 Monaten als festgelegt. Beschäftigungszeiten laufen ab 1. April 2017.

- ➔ **Hinsichtlich Übernahmeanspruch und bei Betriebsvereinbarungen mit zeitlicher Begrenzung werden Vorbeschäftigungszeiten voll angerechnet.**

- ➔ **Klarstellung: Bei Kündigung einer bestehenden Betriebsvereinbarung gilt die Übernahmeverpflichtung frühestens nach 6 Monaten – dieser Punkt war bisher im TV LeiZ nicht eindeutig geregelt.**
 - Relevant bei bisherigen Einsatzzeiten über 18 Monate.
 - Bisher strittig: Zählen die Zeiten bei Beendigung BV voll oder beginnen sie vollständig neu zu laufen?

Mögliche Fallkonstellationen:

In tarifgebundenen Betrieben der M+E-Elektroindustrie:

1. Betriebe ohne Betriebsvereinbarung (TV LeiZ „pur“)

- Es muss eine Prüfung der Übernahme nach 18 Monaten und ein Übernahmeangebot nach 24 Monaten erfolgen.
- Vorbeschäftigungszeiten werden voll angerechnet.

2. Betriebe mit bestehender BV mit Höchstüberlassungsdauer

- Diese können weiter bestehen bleiben. Gilt auch, wenn festgelegte Höchstdauer länger als 48 Monate ist.
- Vorbeschäftigungszeiten werden voll angerechnet.

3. Betriebe mit bestehender BV ohne Höchstüberlassungsdauer

- Betriebsparteien müssen eine solche festlegen, möglich bis max. 48 Monate
- Bei Nichteinigung Einsatzzeiten bis zu 36 Monaten möglich.

Mögliche Fallkonstellationen:

➤ In tarifgebundenen Betrieben der M+E-Elektroindustrie:

4. Neue BV auf Grundlage des TV LeiZ

- Betriebsparteien müssen Regelungen zu Einsatzbedingungen treffen, auch zur Höchstüberlassungsdauer bis max. 48 Monate.

5. Kündigung einer bestehenden BV:

- Es gilt der TV LeiZ mit Prüfungs-/Übernahmepflicht, frühestens sechs Monate nach Ende BV.

➤ In nichttarifgebundenen Betrieben der M+E-Elektroindustrie:

- TV LeiZ gilt nicht, er kann durch Betriebsvereinbarung vollständig übernommen werden.
- Ansonsten gilt die gesetzliche Höchstdauer von 18 Monaten, Einsatzzeiten zählen ab dem 1. April 2017.

➤ Sonstige Branchen (ohne TV LeiZ o.ä.): Gesetzliche Höchstdauer von 18 Monaten.

Schlussfazit:

- ➔ **Hoher Prüfungs- und Anpassungsbedarf!**
- ➔ **Neue Regelungen – hohe Missbrauchsanfälligkeit (vgl. Erfahrungen 2003, 2012...)**
- ➔ **Hohe Unsicherheit bezüglich des Bestands der bisherigen betrieblichen Praxis: „Weiter so.... oder neuer Konflikt“?**