



| Bezirk
Küste



update

Airbus Group– Konzern TV Leiharbeit

Überblick Tarifvertrag vom 9. Dezember 2016

Mit dem Verhandlungsergebnis zu einem **Tarifvertrag Leiharbeit-Werkvertrag** gibt es eine gemeinsame konzernweite Basis zum Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen!



| Bezirk
Küste

Historie

Mai 2014	Konflikt um Übernahme LAKs bei PAG Augsburg Beginn der Diskussion um Konzern-Tarifvertrag
September 2014	Konzernbetriebsrat unterstützt Verhandlungen zu einem Konzern-TV IG Metall Vorstand und Bezirke setzen eine Tarifkommission ein
Oktober 2014	1. Sitzung Tarifkommission Diskussion über Notwendigkeit Konzern-TV Bildung einer Verhandlungskommission
März 2015	2. Sitzung Tarifkommission Positionsbestimmung der IG Metall zu einem Konzern-TV
Sommer 2015	1. Sondierungsgespräch IG Metall/Airbus
September 2015	1. und 2. Verhandlung
Oktober 2015	3. Sitzung Tarifkommission Bewertung Zwischenstand
November 2015	3. Verhandlung
Februar 2016	4. Verhandlung mit Abschluss eines Eckpunkteapiers

Ab dem 4. Monat ist einem IG Metall Mitglieder als LAK das **gleiche Entgelt** zu zahlen, wie den vergleichbaren Airbus-Beschäftigten. Gilt konzernweit spätestens ab dem 1.4.2019.



| Bezirk
Küste

Thema	Ergebnis
Grundsatz	Nur Betriebe mit IGZ/BAP-Tarifverträgen
Definition EqualPay	Grundsätzlich analog „SiduFlex“ ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld ERA Eingruppierung nach örtlicher Tabelle, entsprechende Leistungs-, Mehrarbeits-, Schicht- und Erschwerniszulagen auf Basis 35 Std/Woche
Unterbrechungszeiten	Bis zu 3 Monate Unterbrechungszeiten werden nicht berücksichtigt. Für IG Metall-Mitglieder bis zu 12 Monate!

	auf <u>Nachweis der Mitgliedschaft der Leiharbeitskraft in der IG Metall bei Einsatzbeginn beim Entleiher</u>	ohne entsprechenden Nachweis
ab 1.4.2017:	Equal Pay ab dem 6. Einsatzmonat	Equal Pay ab dem 8. Einsatzmonat
ab 1.4.2018:	Equal Pay ab dem 5. Einsatzmonat	Equal Pay ab dem 7. Einsatzmonat
ab 1.4.2019:	Equal Pay ab dem 4. Einsatzmonat	Equal Pay ab dem 6. Einsatzmonat

In Betrieben, in denen zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung bereits Equal Pay ab Beginn des 4. Einsatzmonats vereinbart ist, gilt für Neueinsätze ab dem 1.4.2017 aus vorstehender Tabelle ausschließlich die Regelung der Zeile „ab 1.4.2019“.

Die **Höchsteinsatzdauer beträgt 36 Monate**. Sie kann noch einmal um 12 Monate auf dann **maximal 48** erhöht werden. Ein Rechtsanspruch zur Übernahme besteht nicht.



| Bezirk
Küste

Thema	Ergebnis	
Maximale Einsatzzeit	36 Monate plus ggf. 12 Monate	
Übernahme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überprüfung der Übernahme etc. bis zum 30. Monat ▪ Entweder Übernahme oder Beendigung des Einsatzes nach 36 Monaten ▪ Keine Rechtsanspruch 	
Verlängerung	Verlängerung um maximal 12 Monate bei „Kapazitätsbedarfen“	
Generelle Ausnahmen	ErgänzungsTV	Betriebsvereinbarung
Konfliktlösungen	„einvernehmliche Lösung“ unter Hinzuziehung BR-Vorsitz/HR-Leitung	
Abmeldefrist	Mindestens 4 Wochen Ankündigungsfrist bei Beendigung des Einsatzes	
Unterbrechungszeiten	Die maximale Einsatzdauer in einem Unternehmen kann in einem oder in mehreren Zeitabschnitten erreicht werden. Eine Unterbrechung des Einsatzes führt nur dann zu einem Neubeginn der Berechnung der maximalen Einsatzdauer, wenn die Unterbrechung mindestens 6 Monate andauerte und während dieser Zeit kein Einsatz als Leiharbeitskraft in einem Unternehmen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfolgte.	
Aktuelle LAKs	12 Monate der bisherigen Einsatzdauer werden bei Inkrafttreten des TVs berücksichtigt.	

Ab dem 1. Januar 2020 dürfen maximal 13 Prozent der Beschäftigten LAKs sein. Für kurzfristige Überschreitung und in Fällen von ungeplanten Arbeitsbelastungen wird noch ein tarifliches Verfahren vereinbart.



| Bezirk
Küste

Thema	Ergebnis
Grundsatz	Bis zu 13 Prozent
Heranführung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ab 1.1.2019: bis max. 15% ▪ ab 1.1.2020: bis max. 13%
Verteilung der Quote	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsätzlich ist es eine Unternehmensquote ▪ Ungleichmäßige Verteilung zwischen den Standorten bedarf – unter Beteiligung des Standort-BRs - der Zustimmung des GBRs ▪ Bei Nichteinigung entscheidet eine paritätische Kommission mit wechselnden Vorsitz
Ausnahmen	+/- 2 Prozentpunkte bei ungleichmäßiger Verteilung (in einem anderen Betrieb muss die Leiharbeitszahl entsprechend gesenkt oder „frei“ sein.
Bestandsschutz für Alt-GBV EADS Deutschland GmbH (Anlage zu Eckpunktepapier)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standort Manching 10% - Erhöhung nur mit ErgänzungsTV ▪ Alle anderen Standorte keine Erhöhung zum Ist-Stand geplant <p>wenn doch, dann Gespräche BR/IGM</p>



Thema	Ergebnis
Airbus Erfolgsbeteiligung	Hinwirken darauf, dass Leiharbeitsbeschäftigte bei der Neugestaltung der europäischen Regelung berücksichtigt werden
Inkrafttreten	1. April 2017
Review	Überprüfung der Wirkung des TVs im 1.HJ 2020 - Keine unmittelbare Rechtsfolge
Laufzeit	Endet am 31. März 2022 ohne Nachwirkung

Für den Umgang mit Werkverträgen wird eine transparentes Verfahren in den Betrieben eingeführt.



| Bezirk
Küste

Ergebnis

Tarifierung der GBV ex EADS-Deutschland GmbH mit u.a. folgenden Inhalten

- Beschäftigung der Belegschaft ist vorrangig zu betriebsfremden Beschäftigung
- Standortpersonalleitung berichtet BR mindestens halbjährlich über Planungen des Einsatzes von WVKs für die nächsten 6 Monate
 - Unter Darstellung der geplanten Beauftragungen, des geplanten Budgets, des Arbeitsumfang und der Anzahl der WVKs
 - Darstellung der Auslastung der Stammbeslegschaft
- Weitere Unterrichtungen über Fremdvergaben – siehe Prozessablauf weiter unten
- BR hat Rechte gemäß § 92a BetrVG und Anrecht auf alle notwendigen Unterlagen gemäß § 80 BetrVG
- Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung sind vorrangig durchzuführen
- BR hat Einspruchsrecht bei Neubeauftragung und Verlängerung von Vertragsunternehmen und von WVKs (bei Unterlastung)
- Halbjährliche Kontrolle der Qualität der Fremdfirmen und Bericht an BR durch HR über Einsatz von WVKs
- Missstände und Beschwerden müssen auf Wunsch des BR geprüft werden
- Bei Nichteinhaltung durch Fremdfirma und nach Aufforderung zur Einhaltung soll Vertrag beendet werden
- Streitigkeiten entscheidet eine paritätische Kommission der örtl. Betriebsparteien – ansonsten steht Rechtsweg offen

Noch nicht final vereinbart

Übersicht über bestehende LAK-Regelungen in Airbus Group



| Bezirk
Küste

ve02	ADS (EADS) D GmbH	Airbus Helicopters	PAG Süd (AUG)	PAG Nord (NOR, VAR, BRE)	AOG
Eingruppierung	gem. ERA-Grundsätzen; nach 18 Mo zeitlicher Neustart	gem. ERA vglb. Stelle (min. 2 ERA-Entgeltgruppen)	gem. ERA; Umwandlung in BAP-EG	gem. ERA-Grundsätzen	
Regelmäßiges Entgelt	ersten 18 Mo nach TV (BAP/ IGZ), danach min. ERA-Grundentgelt ; AT-LAK: min. EG 9 + BZ	Modell Phasen-/ Stufenvergütung, ab 19. Mo ERA A & ab 30. Mo ERA B	bis 3. Einsatzmonat: min. BAP-EG * 1,3; ab 4. Mo min. BAP-EG * 1,5;	ersten 3 Mo nach TV Verleihfirmen ab 4. Monat gleiche Bezahlung & gleiche Arbeitsbedingungen wie Stammmitarbeiter	
Deckelung	auf ERA-Grundentgelt	max. 90% von Vergleichsentgelt	max. 90% von Vergleichsentgelt	keine	
Zuschläge/ Zulagen/ Sonderzahlungen	nur für Tätigkeiten mit bes. Anforderungen, sonst nichts	gem. Rahmenvertrag Mehrarbeit, So/Feiertag, Nachtarbeit etc.	Leistungszulage: direkt bis 28%, indirekte 15,4%	Equal Pay	
LAK-Quoten	max. 10% der Stammelegschaft	keine	max. 680 LAK o. Eng. (Ausnahmen möglich)	keine	ab 1.1.2015: - max. 15% LAK & - max. 5 % Befrist.
Einsatzdauer/ Übernahme	Spätestens nach 36 Mo Prüfung Übernahme; spätestens nach 45 Mo Rückmeldung; wenn kein Angebot, endet Einsatz spätestens nach 48 Mo	Grds. Angebot nach 5 J, sonst endet Überlassung nach 5 J; Bei Ablehnung d. LAK kein weiteres Angebot; Überlassung >5 J möglich	Übernahmeklausel TV Leiz (§4) findet keine Anwendung		Prüfung Übernahme nach 24 Mo (1 x p.a.; kein Rechtsanspruch auf Übernahme)
Allg. Regelungen	LAK haben gleichen Zugang zu betrieblichen Einrichtungen		LAK haben gleichen Zugang + gleiche Konditionen bzgl. betriebl. Einrichtungen	LAK haben gleichen Zugang + gleiche Konditionen bzgl. Kantine, Werksbus & Bildung	

Anmerkung: Airbus Regelungen zum LAK-Einsatz; BV TESAT endet zum 31.12.2015

Übersicht über bestehende LAK-Regelungen in Airbus Group



| Bezirk
Küste

ve02	ADS (EADS) D GmbH	Airbus Helicopters	PAG Süd (AUG)	PAG Nord (NOR, VAR, BRE)	AOG
Eingruppierung	gem. ERA-Grundsätzen nach 18 Mo. zeitlicher Neustart	gem. ERA vglb. Stellen (min. 25 PAA-Entgeltgruppen)	gem. ERA-Grundsätzen (Leihveränderung in BAP-EG)	gem. ERA-Grundsätzen	
Regelmäßiges Entgelt	ersten 18 Mo nach TV (BAP/ IGZ), danach min. ERG Grundentgelt; AT-LAK: min. EG 9 + BZ	Modell Phasen-/Stufenvergütung ab 1. Mo ERA A & ab 30. Mo ERA B	bis 3. Einsatzmonat: min. BAP-EG * 1,3; ab 4. Mo min. BAP-EG * 1,5;	ersten 3 Mo nach TV Verleihfirmen ab 4. Monat gleiche Bezahlung & gleiche Arbeitsbedingungen wie Stammmitarbeiter	
Deckelung	auf ERG Grundentgelt	max. 90% von Vergleichsentgelt	max. 90% von Vergleichsentgelt	keine	
Zuschläge/ Zulagen/ Sonderzahlungen	nur für Tätigkeiten mit bes. Anforderungen, sonst nichts	gem. Rahmenvertrag Mehrarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit etc.	Leistungszulage: direkt bis 28%, indirekte 15,4%	Equal Pay	
LAK-Quoten	max. 10% der Stammbesellschaft	keine	max. 680 LAK pro Betrieb (Aufnahmen möglich)	keine	ab 1.1.2015: - max. 15% LAK & - max. 5 % Befrist.
Einsatzdauer/ Übernahme	Spätestens nach 36 Mo Prüfung Übernahme; spätestens nach 45 Mo Rückmeldung; wenn kein Angebot, endet Einsatz spätestens nach 48 Mo	Grds. Angebot nach 5 J, sonst endet Überlassung nach 5 J; Zustimmung d. LAK kein weiteres Angebot; Überlassung >5 J möglich	Übernahmeklausel TV Leiz (S4) findet keine Anwendung	Prüfung Übernahme nach 24 Mo (1 x einmündig) Rechtsanspruch auf Übernahme)	
Allg. Regelungen	LAK haben gleichen Zugang zu betrieblichen Einrichtungen		LAK haben gleichen Zugang + gleiche Konditionen bzgl. betriebl. Einrichtungen	LAK haben gleichen Zugang + gleiche Konditionen bzgl. Kantine, Werksbus & Bildung	

Anmerkung: Airbus Regelungen zum LAK-Einsatz; BV TESAT endet zum 31.12.2015