



Aktuelle Neuregelungen zur Arbeitnehmerüberlassung -neues AÜG ab 1. April 2017-

Christian Iwanowski

IG Metall Bezirksleitung NRW

Gliederung

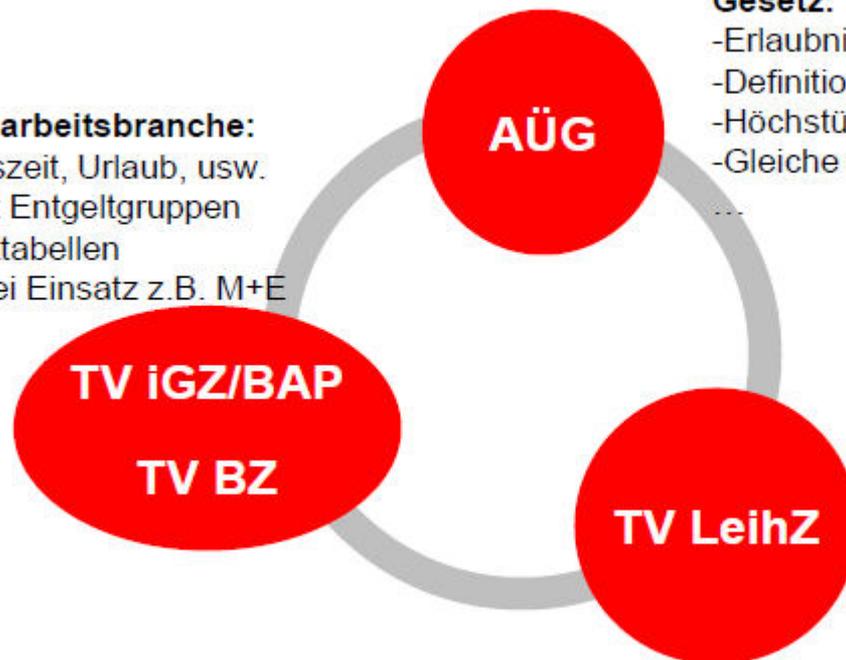
- 1. Regulierung in der Leiharbeit durch TV**
- 2. Neues AÜG: Entstehung und Inhalte**
- 3. *Exkurs: Abgrenzung Arbeitsvertrag/Werkvertrag***
- 4. Anpassung bestehender Tarifverträge**
- 5. TV Branchenzuschläge: Grundzüge und Änderungen**
- 6. TV Leih- und Zeitarbeit („LeiZ“): Grundzüge und Änderungen**
- 7. Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit**
- 8. Informations- und Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit**

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.

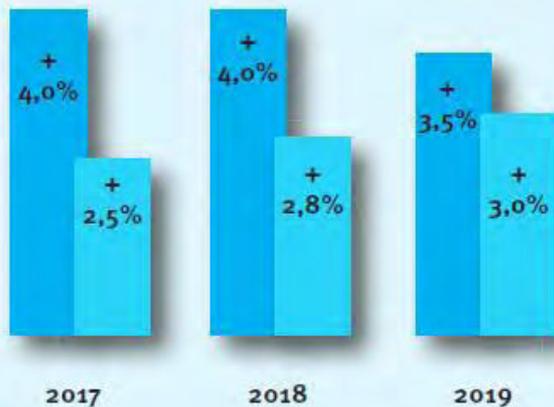
Entgelttarifverträge iGZ/BAP

- ➔ **Verhandlungsergebnis wurde am 30. November 2016 erzielt, Tarifkommission Leiharbeit hat zugestimmt, TV im Unterschriftenverfahren.**
- ➔ **Wegen Ostangleichung unterschiedliche Erhöhungsschritte.**
- ➔ **Stundenentgelt EG 1 Ost steigt von 8,50 € auf 9,66 € (Oktober 2019), Stundenentgelt West von 9,00 € auf 9,96 € (Oktober 2019).**
- ➔ **Ost-Tabelle entfällt ganz ab 1. April 2021.**
- ➔ **Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 36 Monate und endet am 31. Dezember 2019.**
- ➔ **EG 1 wird Grundlage für Lohnuntergrenze (=Mindestlohn Leiharbeit)**

Entgelttarifverträge iGZ/BAP

Erhöhungen

■ OST
■ WEST



ab 01.03.2017

Ost	West
Euro/Std.	Euro/Std.

8,91	9,23
9,01	9,85
10,52	11,51

ab 01.04.2018

Ost	West
Euro/Std.	Euro/Std.

9,27	9,48
9,37	10,13
10,95	11,83

ab 01.01. 2019

Ost
Euro/Std.

9,49
9,73
10,95

ab 01.04.2019

Ost	West
Euro/Std.	Euro/Std.

9,49	9,79
9,73	10,45
11,33	12,19

ab 01.10.2019

Ost	West
Euro/Std.	Euro/Std.

9,66	9,96
9,90	10,62
11,33	12,19

Vereinbarungen Koalitionsvertrag (Nov. 2013)

Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln

Wir präzisieren im AÜG die Maßgabe, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher vorübergehend erfolgt, indem wir eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festlegen. Durch einen Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche oder auf Grund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebs bzw. Dienstvereinbarung können unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Stammebelegschaften abweichende Lösungen vereinbart werden.

Die Koalition will die Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen hin orientieren.

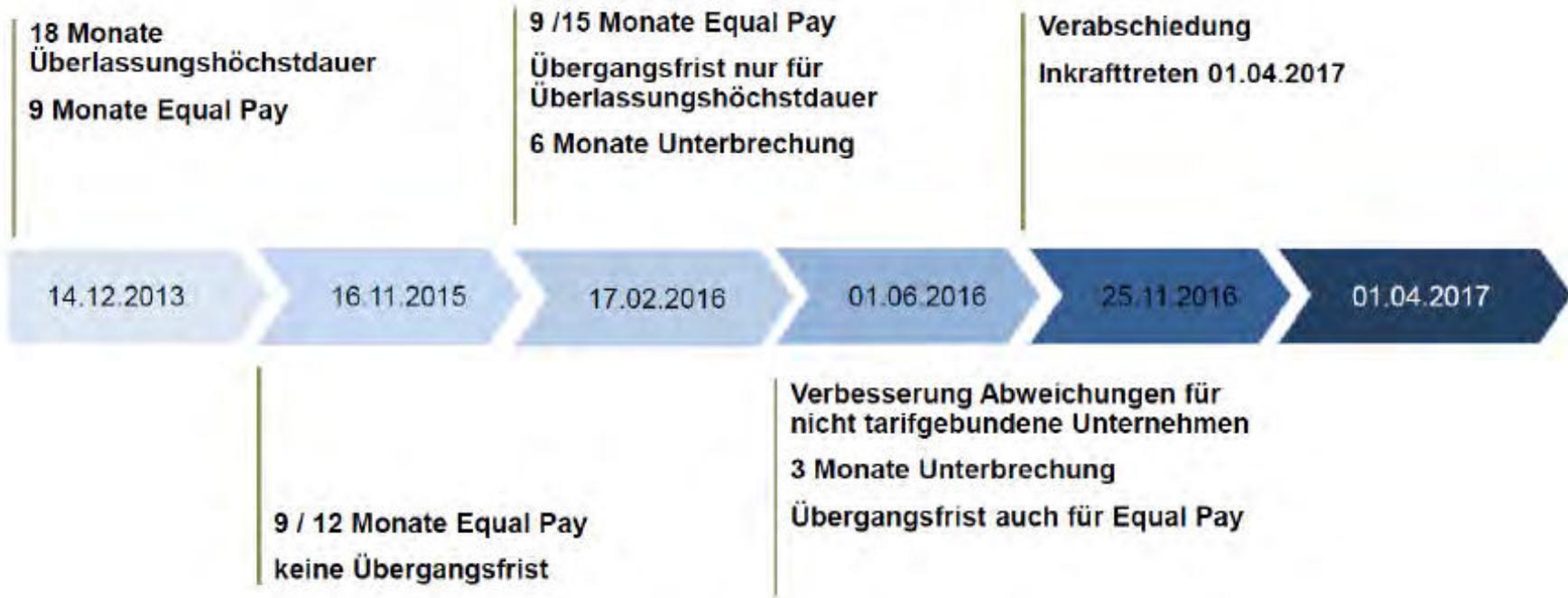
Die Koalitionspartner sind sich darüber einig, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter künftig spätestens nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden.

Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern als Streikbrecher.

Zur Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte wird gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeiter bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grundsätzlich zu berücksichtigen sind, sofern dies der Zielrichtung der jeweiligen Norm nicht widerspricht.

Entwicklung des Gesetzentwurfs

Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens



AÜG: 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; Vermutungsregelung**
- **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

Neuer § 611a BGB

„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.

Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen.

Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.

Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Exkurs: Arbeitsverhältnis oder Werkvertrag

§ 631 BGB

Vertragstypische Pflichten beim Werkvertrag

(1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

Exkurs: Arbeitsverhältnis oder Werkvertrag

- ➔ **Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist nach der Rechtsprechung des BAG anhand einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles zu ermitteln.**
- ➔ **Maßgeblich für die richtige Einordnung ist im Zweifel nicht die Vertragsbezeichnung, sondern die tatsächliche Durchführung des Rechtsverhältnisses.**

Exkurs: Arbeitsverhältnis oder Werkvertrag

- ➔ Von der Rechtsprechung herangezogene Abgrenzungskriterien und Indizien (nicht abschließend):

Arbeitsvertrag/ Werkvertrag

- ➔ **Persönliche Abhängigkeit** / Keine persönl. Abhängigkeit
- ➔ **Ausschl. oder überwiegend für einen anderen tätig** / IdR. mehrere Auftraggeber
- ➔ **Kein Auftreten am Markt** / Auftreten am Markt, Möglichkeit eigener Werbung
- ➔ **Leistungserbringung in eigener Person** / IdR. Beschäftigung Dritter

Exkurs: Arbeitsverhältnis oder Werkvertrag

Arbeitsvertrag/ Werkvertrag

- ➔ **Weisungsgebundenheit hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Arbeitsleistung / Freie Gestaltung der Tätigkeit einschl. Arbeitszeit, lediglich Anweisungen bzgl. Ausführung des Werks; Dispositionsfreiheit hinsichtlich Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Annahme von Aufträgen**
- ➔ **Eingliederung in den Arbeits-/Produktionsprozess, Unter- bzw. Überordnung bzgl. anderer im Dienste des AG stehender Personen, Zusammenwirken mit anderen AN**

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 bei § 611a BGB**

- 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.**

Ausgangslage für TV

➔ **Neues AÜG trat 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)

TV Branchenzuschlag ME



- Der Branchenzuschlag wird berechnet auf Basis des Tarifentgeltes der BZA/iGZ-DGB-Tarifverträge und steigt gestaffelt mit der Dauer des Einsatzes
- Bei Unterbrechungen bis zu drei Monaten zählt die Einsatzdauer weiter.

TV Branchenzuschläge

Holz – Kunststoff

TV BZ HK

Textil – Bekleidung

TV BZ TB

Inkraft-
treten TV

➔ 01. Apr. 2013

➔ 01. Apr. 2013

Staffelung
Zuschläge

➔ 6 Woche: 7 %

➔ 6 Woche: 5 %

➔ 3. Monat: 10%

➔ 3. Monat: 10%

➔ 5. Monat: 15%

➔ 5. Monat: 15%

➔ 7. Monat: 22%

➔ 7. Monat: 20%

➔ 9. Monat: 31%

➔ 9. Monat: 25%

Deckelung

➔ auf 90%

➔ auf 90%

Weiterer
Inhalt TV

➔ identisch

➔ identisch

Rechtliche Grundlage im Arbeitsverhältnis Verbandsbindung / Bezugnahme

Der TV BZ muss im Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer anwendbar sein:

➔ Verleiher ist tarifgebundenes Verbandsmitglied

- im IGZ oder im BAP
- bei zusätzlichem Haustarifvertrages mit IGM geht dieser vor („Spezialitätsprinzip“)

➔ Verleiher verwendet eine Bezugnahme Klausel

- auf die Tarifverträge des **IGZ** oder **BAP**
 - z. B. „*Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem IGZ und den Gewerkschaften des DGB abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.*“
- Durch Änderung der Entgelttarifverträge wurden die TV BZ in diese einbezogen, eine Bezugnahme auf die TV IGZ/BZA erstreckt sich also auch auf die TV BZ, eine Änderung des Arbeitsvertrags ist nicht erforderlich!

➔ Problem: Haustarifvertrag ohne Verbandsbindung

- TV BZ findet keine Anwendung, es sei denn, seine Anwendung wurde dort vereinbart
- Gilt sowohl für Haus-TV der IGM, als auch für andere DGB-Gewerkschaften

Anwendungsbereich der Tarifverträge

- ➔ Fachlich gehört der Betrieb (Entleiher) zu den jeweiligen **Wirtschaftszweigen** gemäß § 1 der TV BZ (Geltungsbereiche) und zum Bereich der Industrie (Abgrenzung zu Handwerk), maßgeblich sind Produkte und unternehmerische Zwecke
- ➔ Aber: Es kann sich auch um einen **Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs-** oder sonstigen **Hilfs-** oder **Nebenbetrieb** oder eine **Zweigniederlassung** handeln
- ➔ Im Zweifel (tarifliche Auffanglösung) ist die **Tarifanwendung** beim Entleiher maßgeblich.
- ➔ **Tarifbindung** ist aber irrelevant, d.h. TV BZ gilt auch bei Einsätzen in nicht tarifgebundenen Betrieben!
- ➔ „**Grauzonen**“ und **Überschneidungen** (z.B. Kunststoff) sind aufgrund der Satzungen möglich

Bei Industriebetrieben, in denen wir als IG Metall vertreten sind, sollten wir von einer Anwendung der jeweiligen TV BZ ausgehen!

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 9,23 € West und 8,91 € Ost.**

Anpassung Entgelt: TV Branchenzuschläge IGZ/BAP

- ➔ Ergänzt werden muss eine neue „100 %“-Stufe, die ein „gleichwertiges Entgelt“ iSd AÜG abbildet.
- ➔ Nach Berechnungen aufgrund der derzeitigen Systematik liegt diese für M+E bei 65 % (bisherige Höchststufe: 50 %).
- ➔ Eine „Deckelungsregelung“ bei der höchsten Stufe ist nicht mehr zulässig.
- ➔ Der Geltungsbereich sollte ergänzt bzw. klarer gestaltet werden (z.B. IT-Unternehmen, M+E-Dienstleister). **Hierzu BAG am 22.02.2017: Dienstleister fallen unter den Geltungsbereich.**
- ➔ Eigener TV mit Zuschlägen war Teil der Verhandlungen über Kontraktlogistik (gescheitert).
- ➔ Aktuell wird über BZ Holz und Kunststoff und Textil und Bekleidung verhandelt

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, z.B. Eingliederung ins betriebliche Entgeltsystem.
- ➔ § 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.
- ➔ Der alte TV LeiZ enthielt 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
- BAG vom 12.07.2016: Beidseitige Tarifbindung erforderlich! Da Bezugnahme im Leiharbeitsvertrag den TV LeiZ idR nicht enthält ist somit Mitgliedschaft des Leihbeschäftigten für Anspruch nötig.

➔ 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

TV Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ)

- ➔ **Ausweitung des § 99 BetrVG
(Zustimmungsverweigerungsgrund: Verstoß gegen TV):**
 - keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder Gefährdung der Arbeitsplätze (Protokollnotiz: Leiharbeit grundsätzlich nicht regelmäßig auf Dauerarbeitsplätzen)
 - nur vorübergehender Einsatz zulässig (Befristung, Sachgrund, Auftragsspitzen)
- ➔ **vorläufige Durchführung von Einstellungen nach § 100 BetrVG bis max. 10 Tage suspendiert (falls keine BV).**
- ➔ **Inforechte für Betriebsrat.**
- ➔ **nur Einsatz von Verleihunternehmen, die DGB- / IGM-Tarifverträge einhalten.**

TV Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ)

- ➔ **TV definiert und konkretisiert den Begriff „vorübergehend“:**
Vor dem Hintergrund der Protokollnotiz muss die Höchstgrenze nicht nur arbeitnehmerbezogen, sondern auch arbeitsplatzbezogen gesehen werden, d.h. keine rollierender Dauereinsatz verschiedener Leih-AN auf demselben Arbeitsplatz.
- ➔ *Anders aber ArbG Kempten v. 13.09.2012:*
- ➔ **Merkmal „vorübergehend“ im AÜG nur arbeitnehmerbezogen, Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes unerheblich.**
- ➔ **TV LeiZ sieht keine Höchstgrenze vor, nach 24 Monaten gibt es nur ein Übernahmeangebot.**
- ➔ **Protokollnotiz hat keinen Normcharakter und richtet sich auch nicht grundsätzlich gegen Einsätze auf Dauerarbeitsplätzen.**

Ergebnis TV LeiZ 2017

➔ 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 fünf 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.**

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.

Fazit:

- ➔ **Hoher Prüfungs- und Anpassungsbedarf!**
- ➔ **Neue Regelungen – hohe Missbrauchsanfälligkeit (vgl. Erfahrungen 2003, 2012...)**
- ➔ **Z.B. neue Arbeitsverträge für Leihbeschäftigte, Anrechnung von Zulagen usw.**
- ➔ **Hohe Unsicherheit bezüglich des Bestands der bisherigen betrieblichen Praxis: „Weiter so.... oder neuer Konflikt“?**

Leiharbeitsbeschäftigte im Entleihbetrieb

- ➔ **Leihbeschäftigte bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers (§14 Absatz 1 AÜG).**
- ➔ **Sie sind hinsichtlich des aktiven und passiven Wahlrechts zum Betriebsrat Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers (BAG vom 20.4.2005).**
- ➔ **Leihbeschäftigte sind dementsprechend im Entleihbetrieb nicht wählbar (§14 Abs.2 Satz 1 AÜG).**
- ➔ **Sie sind grundsätzlich auch nicht wahlberechtigt; es sei denn sie werden länger als 3 Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt (§ 7 BetrVG), dann sind Leiharbeitnehmer zusätzlich auch im Entleiherbetrieb wahlberechtigt.**

Rechte im Entleihbetrieb

- ➔ **Leihbeschäftigte sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervvertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleihbetrieb teilzunehmen (§14 Abs.2 Satz 2 AÜG).**
- ➔ **Informationspflicht für Entleiher über freie Arbeitsplätze, § 13a AÜG – Verstoß ist Ordnungswidrigkeit!**
- ➔ **Leiharbeitsbeschäftigten ist Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen zu gewähren (Kantine, Beförderungsmittel, Betriebskita), es sei denn Sachgrund rechtfertigt unterschiedliche Behandlung, § 13b AÜG – Verstoß ist Ordnungswidrigkeit!**
- ➔ **Die §§ 81, 82 Abs.1 (Unterrichtungs-, Erörterungsrecht) und die §§ 84 bis 86 (Beschwerderecht) des BetrVG gelten im Entleihbetrieb auch in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeitnehmer, § 14 Abs. 2 Satz 3 AÜG.**

Schwellenwerte

- ➔ **Durch einen neuen Satz 4 wird in §14 Absatz 2 gesetzlich klargestellt, dass Leihbeschäftigte bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten grundsätzlich auch im Entleihbetrieb mitzählen. Einzige Ausnahme: §112a BetrVG (erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau).**
- ➔ **In der Unternehmensmitbestimmung (MitbestG, DrittelbeteiligungsG, Montan-MitbestimmungsG usw.) sind sie bei Schwellenwerten zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.**

Informations- und Beratungsrechte, § 80 Abs. 2 BetrVG

➔ Konkretisierung durch neues AÜG:

„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen;... .

Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen.

Informations- und Beratungsrechte, § 92 BetrVG

- ➔ **Konkretisierung durch neues AÜG:**
- ➔ **„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.“**

Zustimmung bei Einstellung, § 99 BetrVG

- ➔ **Notwendig sind konkrete Angaben zu Dauer, Arbeitsplatz, Qualifikation.**
- ➔ **Betriebsrat beim Entleiher hat bei der Eingruppierung des Arbeitnehmers kein Mitbestimmungsrecht (BAG vom 17.6.2008).**
- ➔ **Dementsprechend kann er seine Zustimmung auch nicht unter Berufung auf § 99 Abs.2 Nr.4 BetrVG verweigern, weil der Leihbeschäftigte schlechter bezahlt wird als Stammarbeitnehmer (BAG vom 25.1.2005).**
- ➔ **Das gilt somit auch bei Verstößen gegen die Tarifverträge Leiharbeit mit IGZ/BAP.**
- ➔ **Anders bei Verstößen gegen Tarifvertrag LeiZ (oder anderen TV zur Leiharbeit im Entleihbetrieb)!**

Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

- ➔ **Ob der Betriebsrat des Verleihbetriebes oder derjenige des Entleihbetriebes mitzubestimmen hat, richtet sich danach, ob der Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung zu treffen hat (BAG vom 19.6.2001).**

- ➔ **Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG erstreckt sich in erheblichem Maße auch auf Leihbeschäftigte (BAG vom 13.3.2013), z.B. bei:**
 - Fragen der Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
 - Lage der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
 - Einführung und Anwendung von Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
 - Regelungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), hier sind Entleiher und Leih-AG beide verantwortlich.
 - Grundsätze der Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG)

Handlungsmöglichkeiten für Entleiher-Betriebsrat

- ➔ **Überblick über eingesetzte Leihbeschäftigte verschaffen, § 80 Abs. 2 BetrVG neu.**
- ➔ **Interessenwahrnehmung im Rahmen der Personalplanung, § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG neu.**
- ➔ **Betreuung von Leiharbeitsbeschäftigten über Betriebs-/Abteilungsversammlungen und Sprechstunden; ausdrückliches Teilnahmerecht von Leihbeschäftigten über § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG.**
- ➔ **Betriebsratswahlen nutzen (§ 7 BetrVG).**
- ➔ **Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG prüfen.**

Eckpunkte einer BV zu Fremdfirmeneinsatz

- ➔ **Vorlage der Überlassungsverträge/Werkverträge**
- ➔ **Qualifizierungsmaßnahmen; Konkretisierung von §13b AÜG**
- ➔ **Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen durch Fremdfirma?**
- ➔ **Einflussnahme auf Auswahl der Firmen („Weniger ist mehr“)**
- ➔ **Standards bei Bezahlung/Tarifbindung/Betriebsrat**
- ➔ **Höchstüberlassungsdauer**
- ➔ **Begrenzung durch sog. Quotenregelungen (x% Leihbeschäftigte)? Rechtsfolge bei Nichteinhaltung?**
- ➔ **Regelung zur Übernahme von Leihbeschäftigte**
- ➔ **Unverzügliche Information des Leihbeschäftigte bei erfolgter Abmeldung durch AG**