



Bez.
NRW

Tarifergebnis 2017: Schulungsbaustein zur Leiharbeit

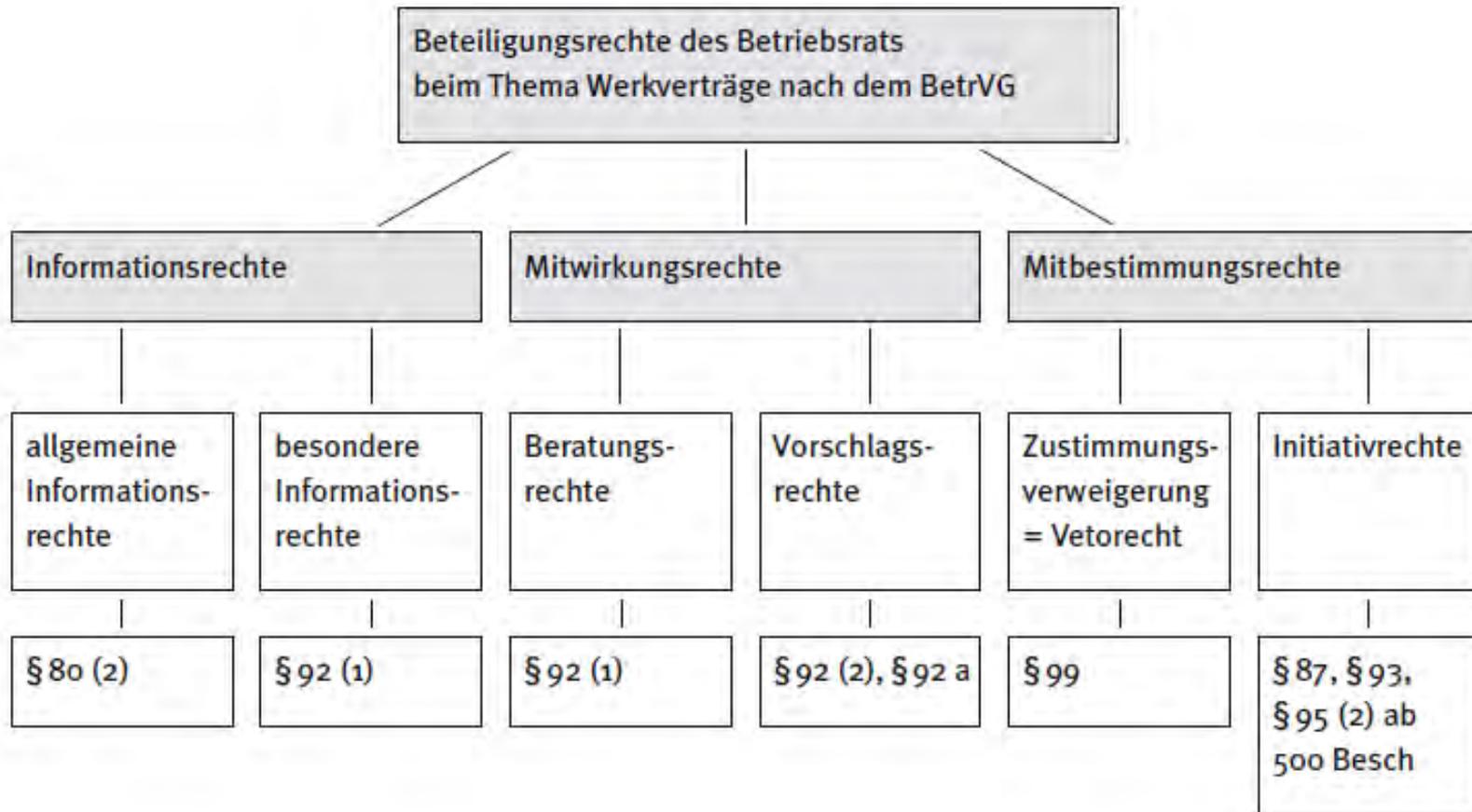


Neues AÜG und neue Tarifverträge in der Leiharbeit

Mitbestimmungsrechte bei Werkvertrag und Leiharbeit



Bez
NRW

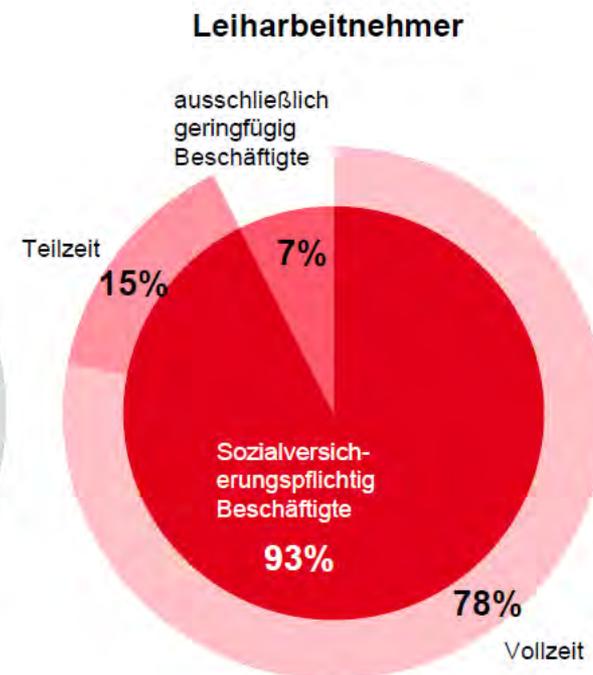
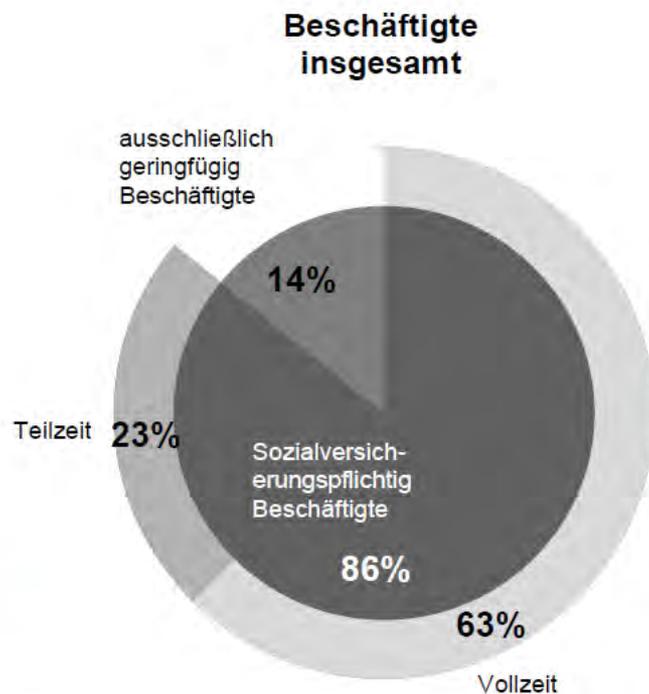
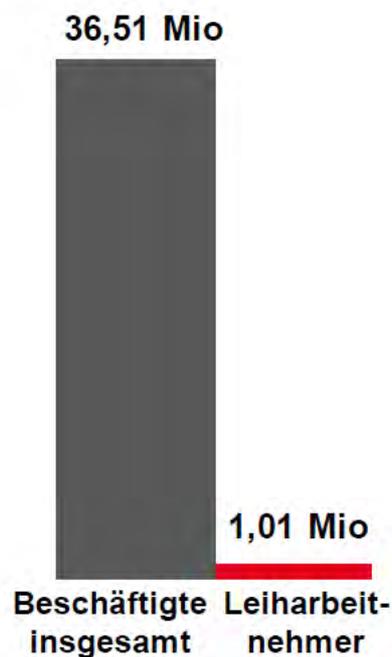


etwas Statistik zur Leiharbeit

Beschäftigungsformen

30. Juni 2016

1. Mio LeiharbeiterInnen, davon ca 285 000 in der Metall und Elektroindustrie

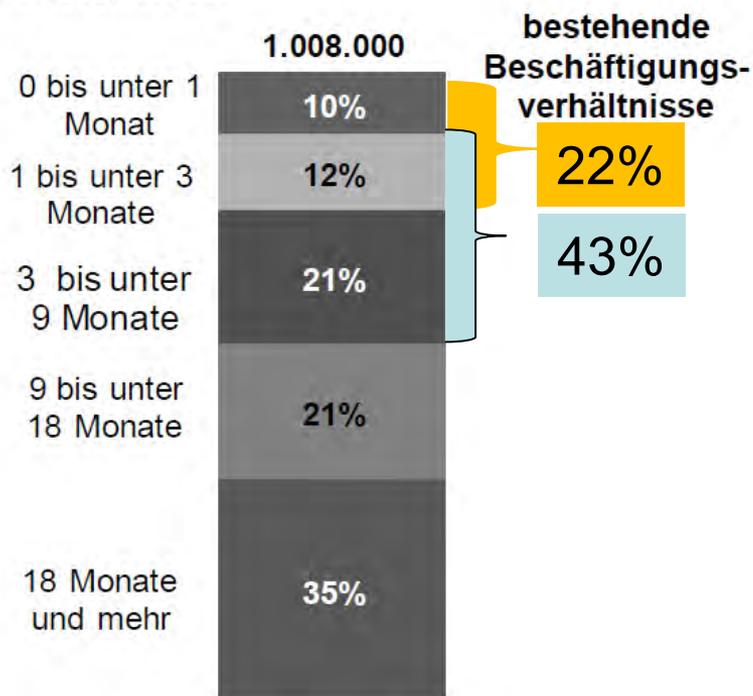


Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

etwas Statistik zur Leiharbeit

Bisherige Dauer der Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeitskräften

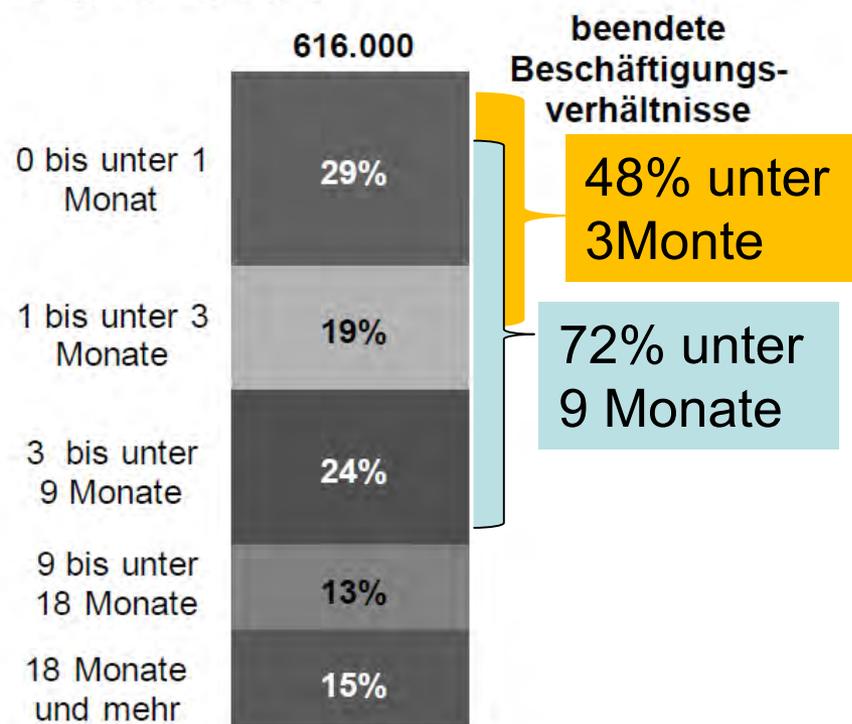
30.6.2016; Anteile



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse von Leiharbeitskräften

1. Halbjahr 2016; Anteile



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



- ➔ Eine rein personenbezogene Überlassungshöchstdauer führt nur zum Austausch der Leiharbeitnehmer.
- ➔ Wir brauchen einen Arbeitsplatzbezug, um einen Dauereinsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb zu verhindern und damit auch Übernahmen zu fördern.
- ➔ Wenn Fremdbeschäftigung im Betrieb, dann wollen wir mitreden und gestalten.

Tarifforderung der IG Metall

Tarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlag

Herausforderung:
betriebliche
Umsetzung

Umsetzung
Leiharbeit

Umsetzung
Branchenzuschlag

Tarifverträge zu Leiharbeit

Regelungen zur Mitbestimmung
und zur Begrenzung der Leiharbeit

Regelungen zum Entgelt der
Beschäftigten in der Leiharbeit

Tarifverträge mit den
Arbeitgeberverbänden der
Metallindustrie

Tarifverträge mit den Verbänden
der Leiharbeitsbranche

Beispiel:
- Verbesserung der Mitbestimmung
- Zeitliche Begrenzung
- Max. Quote von Leiharbeit

Beispiel: Branchenzuschläge zum
Grundentgelt auf die Tarifentgelte
der Leiharbeiter
Ziel: Equal Pay

Herzstück des Tarifvertrags: Ausweitung der Mitbestimmung bei Leiharbeit

Tarifforderung
der IG Metall

Tarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlag

Herausforderung:
betriebliche
Umsetzung

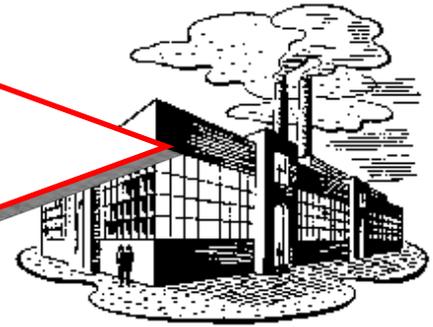
Umsetzung
Leiharbeit

Neues AÜG: reiner Personenbezug – max. Einsatz 18 Monate
→ der Stammarbeitsplatz ist damit nicht geschützt! Austausch zu Gunsten von Leiharbeit möglich



TV LeiZ enthält Arbeitsplatzbezug

- Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten war/ist zustimmungspflichtig (§ 99 BetrVG)
- **aus TV* in Verbindung mit der Protokollnotiz** folgt jedoch erweiterter Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG**
- **Fristverlängerung bei Maßnahmen nach § 100 BetrVG**



unverändert

*) keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- / Arbeitsbedingungen und Gefährdung der Arbeitsplätze

**) ...Zeit-AN sollen grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind...

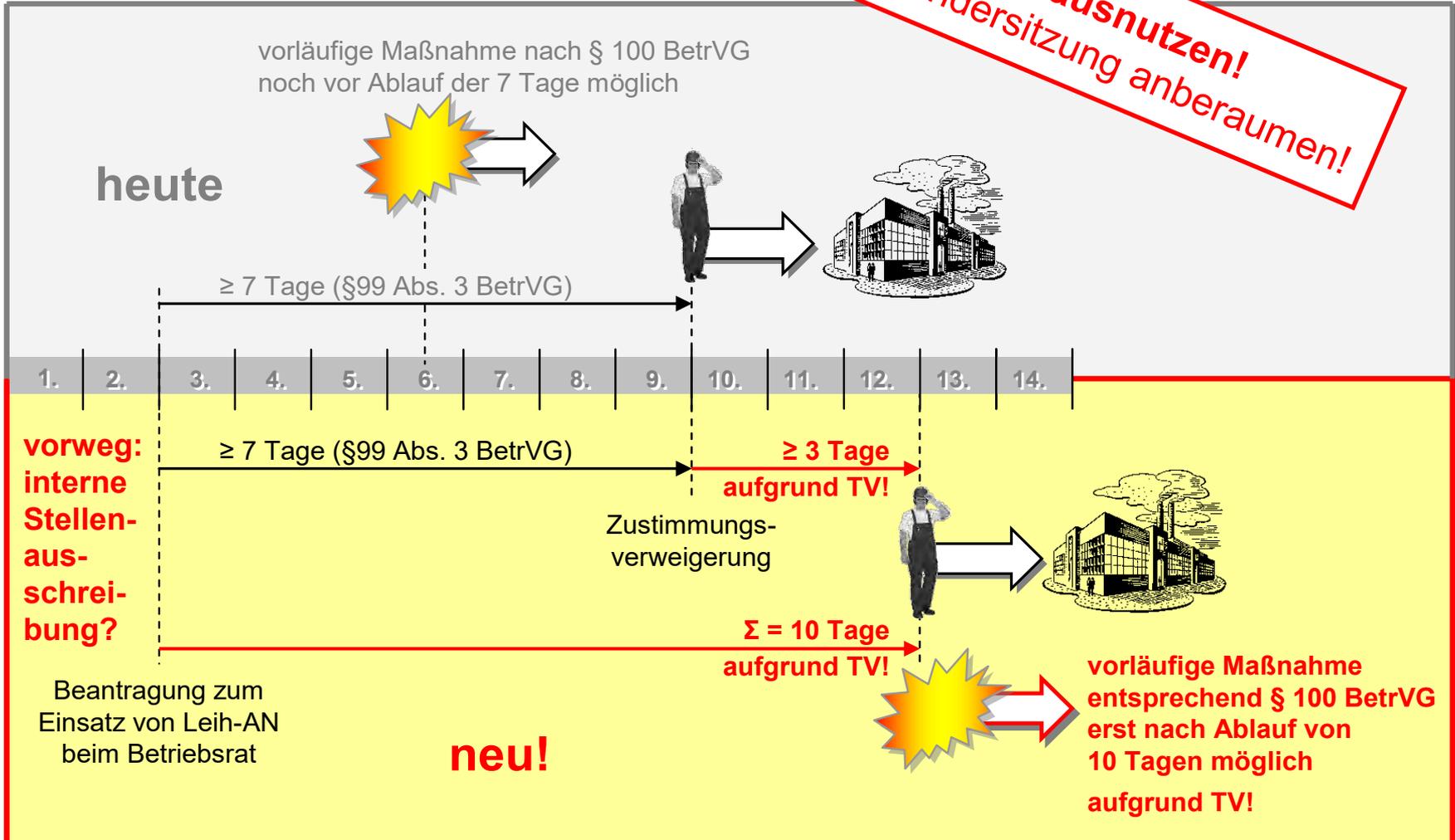
Betriebe ohne Betriebsvereinbarung

unverändert



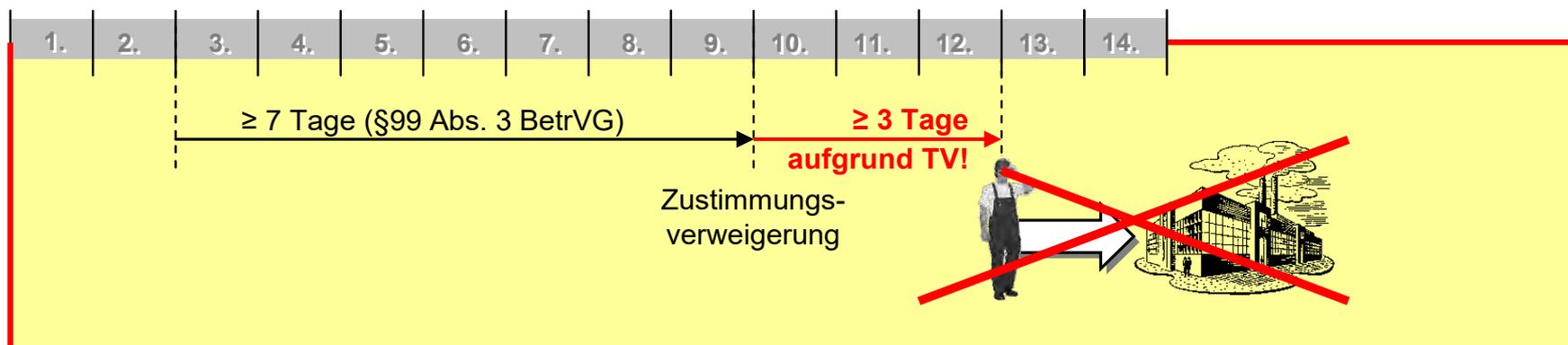
Bez
NRW

→ ggf. Fristen ausnutzen!
Fristen ausnutzen!
Sondersitzung anberaumen!



...Tarifvertrag definiert / konkretisiert Zustimmungsverweigerungsgründe:

- erkennbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder Gefährdung der Arbeitsplätze **müssen feststellbar sein** (mehr als § 99 Abs. 2 Ziff. 3 BetrVG)
- **regelmäßiger Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten auf Arbeitsplätzen die auf Dauer angelegt sind (Protokollnotiz)**



- kein vorübergehender Einsatz (Verstoß g. § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG)

Ein vorübergehender Einsatz ist geprägt u. a. durch (1) eine zeitliche Befristung, (2) einen vorliegenden Sachgrund, (3) das Abarbeiten von Auftragsspitzen oder (4) zeitlich begrenzte Mehrbedarfe. Durch diese Definition im Tarifvertrag verändert sich die juristische Grundlage:

Der Begriff vorübergehend ist im neuen AÜG nicht mehr enthalten! TV sichert diesen ab, als Position der (tarif-)vertragschließenden Parteien!

unverändert



Entleiher hat nach 18 Monaten Überlassung zu prüfen, ob er dem Leiharbeitsbeschäftigten einen Arbeitsvertrag anbieten kann.

Entleiher muss dem Leiharbeitsbeschäftigten nach 24 Monaten Überlassung einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten.

*) Bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten werden Einsatzzeiten im selben Betrieb addiert.



Übrigens: Nur Mitglieder der IG Metall haben einen individuellen Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. (persönl. Geltungsbereich)

→ Das gilt nicht bei akuten Beschäftigungsproblemen.

→ Das gilt auch nicht, wenn die erste Einstellung eines Leiharbeitsbeschäftigten **wegen eines Sachgrundes** durchgeführt wird, **der voraussichtlich länger als 18 bzw. 24 Monate vorliegt** und dies dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG mitgeteilt wurde oder in den ersten 12 Beschäftigungsmonaten ein sachlicher Grund entsteht und das dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt wird.

unverändert

Tarifforderung
der IG MetallTarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlagHerausforderung:
betriebliche
UmsetzungUmsetzung
LeiharbeitUmsetzung
Branchenzuschlag

Allgemeine Regelungen im Tarifvertrag

- ➔ Betriebsrat kann **Einblick in Verträge mit Verleihunternehmen** verlangen.
- ➔ Entleiher hat Verleiher über günstigere Bedingungen zu informieren.
 - Bestehen im Entleihbetrieb sog. „Besservereinbarungen“, hat der Leiharbeitgeber die Beschäftigten darüber zu informieren.
 - Solche Regelungen sind in den Vertrag zwischen Ver- und Entleiher aufzunehmen.
 - Der Leihbeschäftigte erhält aus den TV BZ ME* Anspruch auf Gewährung dieser Leistungen gegen seinen (Leih-)Arbeitgeber.

*) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie



Tarifforderung
der IG Metall

Tarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlag

Herausforderung:
betriebliche
Umsetzung

Umsetzung
Leiharbeit

Umsetzung
Branchenzuschlag

Beispiel für betriebliche Vorgehensweise:

- ➔ **GS Priorisierung der Betriebe** (1. Betriebe die bereits eine BV haben ohne maximale Einsatzzeit = Verhandlungsverpflichtung 5 Monate nach Inkrafttreten des neuen TV LeiZ → Ende Aug.)
- ➔ **Was will der Betriebsrat? Ziele wie (Leiharbeit erschweren und begrenzen oder Leiharbeit als Flexi-Instrument regeln)**
- ➔ **BV en sollen zumindest gleichwertig zum TV sein (Was bekommt der BR/Belegschaften für eine längere Einsatzzeit?)**
- ➔ **Unterstützung durch die BZL – BR Schulungen in den Regionen, Eckpunktepapier BV Leiharbeit, Textbausteine**

Tarifforderung
der IG MetallTarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlagHerausforderung:
betriebliche
UmsetzungUmsetzung
LeiharbeitUmsetzung
Branchenzuschlag

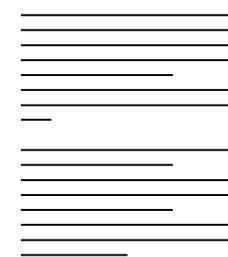
➔ **freiwillige Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeit und Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität**

➔ **laut Tarifvertrag können unter anderem geregelt werden:**

- **Einsatzzwecke**
- **Einsatzbereiche**
- **Volumen der Leiharbeit (Begrenzung!)**
- **Höchstdauer des individuellen Einsatzes (max. 48 Monate)**
- **Übernahmeregeln**
- **betriebliche Einsatzzuschläge**
(zusätzlich zum Branchenzuschlag nach Tarifvertrag)

keine abschließende Aufzählung!

BV



➔ **Alte BVen nach TV LeiZ von 2012 gelten weiter, wo keine max. Einsatzzeit geregelt ist gilt dann 36 Monate**



Branchenzuschlag gilt eigentlich immer!



Bez
NRW

Tarifforderung
der IG Metall

Tarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlag

Herausforderung:
betriebliche
Umsetzung

Umsetzung
Leiharbeit

Umsetzung
Branchenzuschlag

➔ Fall 1: Verleiher ist tarifgebunden (Tarifvertrag BZA/iGZ-DGB)

✓ **Branchenzuschlag gilt**

➔ Fall 2: Verleiher ist nicht tarifgebunden

- **equal pay aufgrund AÜG ab dem 1.Tag**
- ✓ **bei Inbezugnahme zu Tarifverträgen BZA bzw. BAP/iGZ gilt der Branchenzuschlag**

➔ Fall 3: Entleiher (Einsatzbetrieb) ist tarifgebunden

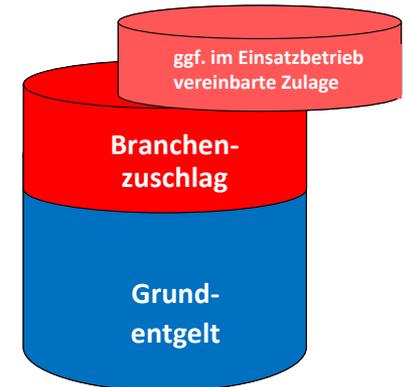
✓ **Branchenzuschlag gilt**

➔ Fall 4: Entleiher (Einsatzbetrieb) hat Haustarifvertrag

✓ **Branchenzuschlag gilt**

➔ Fall 5: Entleiher (Einsatzbetrieb) ist nicht tarifgebunden

✓ **trotzdem gilt der Branchenzuschlag**



Was ändert sich beim TV BZ ME?



Bez
NRW

Tarifforderung
der IG Metall

Tarifergebnisse
im Überblick

Leiharbeit

Branchen-
zuschlag

Herausforderung:
betriebliche
Umsetzung

Umsetzung
Leiharbeit

Umsetzung
Branchenzuschlag



- ➡ 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.

Was ändert sich beim TV BZ ME?



Bez
NRW

*ab 1.3.2017								
Entgeltgruppe	€/Monat (151.67h)	nach 6 Wochen 15%	nach 3 Monaten 20%	nach 5 Monaten 30%	nach 7 Monaten 45%	nach 9 Monaten 50%	nach 15 Monaten 65%	
1	9,23 €	1.399,91	1.609,90	1.679,90	1.819,89	2.029,88	2.099,87	2.309,86
2	9,85 €	1.493,95	1.718,04	1.792,74	1.942,13	2.166,23	2.240,92	2.465,02
3	11,51 €	1.745,72	2.007,58	2.094,87	2.269,44	2.531,30	2.618,58	2.880,44
4	12,18 €	1.847,34	2.124,44	2.216,81	2.401,54	2.678,64	2.771,01	3.048,11
5	13,75 €	2.085,46	2.398,28	2.502,56	2.711,10	3.023,92	3.128,19	3.441,01
6	15,47 €	2.346,33	2.698,29	2.746,44	2.975,31	3.402,19	3.519,50	3.871,45
7	18,06 €	2.739,16	3.150,03	3.286,99	3.560,91	3.971,78	4.108,74	4.519,61
8	19,43 €	2.946,95	3.388,99	3.536,34	3.831,03	4.273,07	4.420,42	4.862,46
9	20,50 €	3.109,24	3.575,62	3.731,08	4.042,01	4.508,39	4.663,85	5.130,24

- ➔ In den ersten 15 Monaten gilt der alte Deckel weiter
 - Differenz zum regelmäßig gezahlten Stundenentgelt
 - Bei der Feststellung des Vergleichsentgelts bleibt das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszuge unberücksichtigt (90%)
- ➔ Nach 15 Monaten → 65% Stufe
 - Begrenzt auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebes

Equal pay besser als der TV BZ?



Bez
NRW

➔ Der TV BZ verhilft vor allem den Beschäftigten zu mehr Geld, die nur kurz im Einsatzbetrieb beschäftigt sind (72% der beendeten Arbeitsverhältnisse waren kürzer als 9 Monate im Einsatz)

➔ Berechnung Mehrwert BZ M&E zu neuem AÜG

	Ohne BZ Einsatz 15 Monate	mit BZ	Mehrwert		Ohne BZ Einsatz 9 Monate	mit BZ	Mehrwert
Helfer EG 2	29.503,35 €	30.177,78 €	674,43 €	Helfer EG 2	13.445,55 €	16.732,23 €	3.286,69 €
Facharbeiter EG3 (Beginn)	34.871,77 €	37.316,28 €	2.444,51 €	Facharbeiter EG3 (Beginn)	16.626,07 €	20.690,21 €	4.064,15 €
Dipl. Ingenieur	55.967,12 €	62.806,55 €	6.839,43 €	Dipl. Ingenieur	27.983,12 €	34.823,43 €	6.840,32 €

➔ Gesetz ist eine Mogelpackung

- Equal pay auf dem Papier hilft niemanden
- Wie soll es kontrolliert werden?
- Wie soll es durchgesetzt werden?

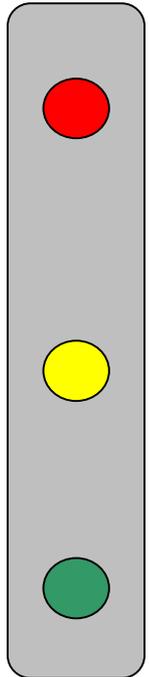
➔ Daher brauchen wir tarifliche Regelungen, die durchsetzbar sind

➔ Wir müssen betrieblich unterscheiden zwischen legalen Werkverträgen und „Schein“-Werkverträgen

- Nacharbeiten (Entgraten) von Gussteilen bisher Leiharbeit (14 € Stundenlohn) wird in Werkvertrag umgewandelt (12 € Stundenlohn) ohne arbeitsorganisatorische Änderungen, Gewährleistung findet nicht statt

➔ bei den legalen Werkverträgen muss man ferner unterscheiden zwischen sinnvollen und weniger sinnvollen Verträgen

- Die Entwicklungsabteilung per Werkvertrag zu vergeben mag legal sein, ob sie langfristig für den Fortbestand des Betriebes sinnvoll ist, ist zu prüfen
 - Know How Verlust
 - neue Abhängigkeiten (Fullservice Anbieter)
- sporadische Werkverträge wie z.B. der Wartungstechniker für den Kopierer, der Malermeister der die Halle streicht, der Gaswasserinstallateur der die Sanitäreinrichtung repariert sind sinnvoll





Checkliste

Betriebsrecherche Werkvertrag

- Liegen die Werkverträge dem BR vor? ja nein
wenn nein wer besorgt sie bis wann? _____ bis _____
- Ist das jeweilige Gewerk klar umrissen? ja nein
- Welche Gewerke liegen vor?

- Gibt es in dem jeweiligen Gewerk einen Mindestlohtarifvertrag über das
Entsendegesetz oder Allgemeinverbindlichkeit ja nein
Wenn ja welche: _____

- Haben die Arbeitnehmer eine Sicherheitsunterweisung bekommen? ja nein
Wer ist im Betrieb dafür zuständig? _____
- Wurde die Stelle vorher ausgeschrieben §93 BetrVG? ja nein
- Gibt es Zusammenarbeit zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern? ja nein
Wenn ja in welchen Bereichen? _____
- Gibt es Abhängigkeiten zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern
z.B. dass der Werkvertrag die Vorprodukte fertigen soll? ja nein
Wenn ja in welchen Bereichen _____
- Handelt es sich dabei um Leistungslohn? ja nein

- ➔ **Mit den Betroffenen sprechen**
- ➔ **Probleme Skandalisieren – Öffentlichkeit herstellen**
- ➔ **Stammebelegschaft mitnehmen**
- ➔ **geschlossen auftreten**
- ➔ **Alternativen benennen**



Bez
NRW

bweigel@dgb-bildungswerk-nrw.de

Downloadlink:

www.dgb-bildungswerk-nrw.de/fremdvergabe2017