**FAQ: Neue Tarifvertrage zur Leiharbeit**

1. Welche Tarifverträge zur Leiharbeit gibt es überhaupt?
2. Warum müssen die Tarifverträge überhaupt angepasst werden?
3. Welche neuen gesetzlichen Regelungen betreffen die Tarifverträge?
4. Was ändert sich bei den TV LeiZ?
5. Stellt eine längere Überlassungshöchstdauer eine Verschlechterung der gesetzlichen Regelung dar?
6. Was bedeutet das für bestehende Betriebsvereinbarungen?
7. Was ist mit den Einsatzzeiten vor dem 1. April 2017?
8. Können Betriebsvereinbarungen gekündigt werden? Was gilt dann?
9. Was gilt in nicht tarifgebundenen Betrieben?
10. Was ist mit Haus- und Ergänzungstarifverträgen zur Leiharbeit?
11. Was ändert sich bei den Tarifverträgen über Branchenzuschläge?
12. Was ist mit den bisherigen Einsatzzeiten zum Erreichen der jeweiligen Stufen?

**1. Welche Tarifverträge zur Leiharbeit gibt es überhaupt?**

Über die DGB-Tarifgemeinschaft wurden 2003 erstmals Tarifverträge zur Leiharbeit mit den Verbänden iGZ und BZA (heute: BAP) abgeschlossen. Diese treffen Regelungen zum Arbeitsverhältnis der Leiharbeitsbeschäftigten (Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen, Stundenvergütung) und gelten für Einsätze in allen Branchen.

Seit 2012 gibt es die Tarifverträge über Branchenzuschläge (TV BZ) in der Metall- und Elektroindustrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie und der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Diese sind zwischen IG Metall sowie iGZ und BAP abgeschlossen und regeln Zuschläge zum Stundenentgelt der DGB-Tarifverträge. Diese richten sich nach der Einsatzzeit im Betrieb. Z.B. ist bei Einsätzen in der Metall- und Elektroindustrie nach sechs Wochen Einsatz ein Zuschlag von 15 Prozent zu zahlen, der stufenweise nach neun Monaten eine Höhe von 50 Prozent erreicht.

Ebenfalls 2012 wurden von der IG Metall die Tarifverträge Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ) mit den Verbänden der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen. Diese enthalten Regelungen zu den Bedingungen, unter denen Leiharbeit im Betrieb erfolgen kann (Mitbestimmungs- und Informationsrechte), eine Übernahmeverpflichtung nach 24 Monaten Einsatz (Prüfpflicht nach 18 Monaten) sowie die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit abzuschließen.

**2. Warum müssen die Tarifverträge überhaupt angepasst werden?**

Zum 1. April 2017 ist das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Die TV LeiZ und TV BZ enthalten Bestimmungen, wonach bei einer Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen Verhandlungen zur Anpassung der Tarifverträge aufzunehmen sind. Erfolgt keine Anpassung, treten die Tarifverträge sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes ohne Nachwirkung außer Kraft. Nur mit einer Anpassung bzw. Neuregelung der Tarifverträge kann das seit 2012 geltende Regulierungssystem durch die verschiedenen Tarifverträge zur Leiharbeit somit weiter bestehen.

**3. Welche neuen gesetzlichen Regelungen betreffen die Tarifverträge?**

Das neue AÜG enthält zwei neue Regelungen, die eine Anpassung der TV LeiZ und TV BZ nötig machen.

Zum einen gilt für die Leiharbeit zukünftig eine Überlassungshöchstdauer. Ein Verleiher darf denselben Leiharbeitsbeschäftigten nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate an denselben Einsatzbetrieb überlassen (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG). Das AÜG sieht allerdings auch vor, dass von den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche (also z.B. IG Metall und Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie) eine hiervon abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden kann. Auf Grundlage eines solchen Tarifvertrages können auch Betriebsvereinbarungen mit einer abweichenden Höchstdauer abgeschlossen werden (§ 1 Abs. 1b Satz 3 und Satz 5 AÜG). Der Gesetzgeber will damit branchenspezifische Regelungen ermöglichen.

Die TV LeiZ enthalten zwar eine Übernahmeverpflichtung nach 24 Monaten, diese gilt aber nicht als Überlassungshöchstdauer im Sinne des neuen AÜG, da nicht automatisch ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entsteht und der Einsatz damit endet. Außerdem gilt die tarifliche Übernahmepflicht nicht, wenn mit einer Betriebsvereinbarung die Bedingungen der Leiharbeit geregelt werden. Die derzeit bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit enthalten verschiedene Regelungen zur Begrenzung und Bezahlung von Leiharbeit (z.B. Quoten, eigene Übernahmeregelungen, Bezahlung wie Stammbeschäftigte), manchmal auch eine zulässige Höchstdauer – dies ist aber derzeit nicht zwingend vorgeschrieben. Notwendig ist somit die Regelung einer Überlassungshöchstdauer in den TV LeiZ.

Außerdem enthält das neue AÜG eine Veränderung bei der Bezahlung von Leiharbeitsbeschäftigten. Bislang konnte vom Gleichstellungsgrundsatz ("Equal Pay/Equal Treatment") durch Tarifvertrag unbefristet abgewichen werden. Ab 1. April 2017 können solche Abweichungen per Tarifvertrag nur noch befristet erfolgen.

Grundsätzlich kann ein Tarifvertrag hinsichtlich des Arbeitsentgelts für die ersten neun Monate eines Einsatzes vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen (§ 8 Abs. 4 AÜG). Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur zulässig, wenn spätestens nach 15 Monaten ein „gleichwertiges Arbeitsentgelt“ gezahlt wird und nach höchstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Entgelt erfolgt. Der Gesetzgeber hat hier die Systematik der bestehenden TV BZ nachgebildet. „Gleichwertiges Arbeitsentgelt“ bedeutet dabei, dass das Entgelt eines vergleichbaren Beschäftigten der Einsatzbranche erreicht werden muss. Dabei besteht für die Tarifvertragsparteien ein gewisser Spielraum bei der Festlegung, z.B. können Pauschalierungen erfolgen.

Allerdings erreichen die TV BZ derzeit das Niveau eines „gleichwertigen Arbeitsentgelts“ nicht. In der höchsten Stufe werden hier etwa 90 Prozent des jeweiligen Tarifniveaus erreicht. Das entspricht nicht den Vorgaben des neuen AÜG. Notwendig ist somit die Einführung einer „100-Prozent-Stufe“, die spätestens nach 15 Monaten gelten muss.

**4. Was ändert sich bei den TV LeiZ?**

Auf zentraler Ebene wurde zwischen IG Metall und Gesamtmetall ein Gesprächsstand über die notwendigen Anpassungen vereinbart, der jetzt von den regionalen Tarifvertragsparteien in neue TV LeiZ umgesetzt wird.

Die wesentliche Änderung ist, dass die Höchstdauer eines Einsatzes 48 Monate nicht überschreiten darf. Diese maximale Höchstgrenze gilt zukünftig auch für Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit, für die es bislang – sowohl nach Gesetz, wie nach TV LeiZ – keinerlei Begrenzung bei der Dauer von Einsätzen gab. Die Betriebsparteien müssen in diesem tariflichen Rahmen eine Festlegung treffen. Ohne Betriebsvereinbarung bleibt es bei der bisherigen tariflichen Übernahmeverpflichtung nach 24 Monaten. Das ermöglicht die Fortführung der bestehenden betrieblichen Regelung, aber auch zusätzliche Verhandlungsspielräume zur Verbesserung der Einsatzbedingungen von eingesetzten Leiharbeitsbeschäftigten.

Eine längere Überlassung als 48 Monate kommt nur in Frage, wenn ein solcher Einsatz aufgrund eines Sachgrundes, z.B. Mitarbeit an einem Projekt, gerechtfertigt ist. Dem Betriebsrat ist im Verfahren nach § 99 BetrVG der sachliche Grund sowie die voraussichtliche Dauer mitzuteilen, die Dauer ist zu dokumentieren und gilt damit als festgelegt. Wichtig ist, dass – wie schon bisher in den TV LeiZ geregelt- der konkrete Sachgrund bereits vor Beginn des Einsatzes feststeht und dem Betriebsrat mitgeteilt wird. Sachgründe, die sich erst während eines Einsatzes ergeben, rechtfertigen keine längere Überlassung.

Ansonsten bleiben die bisherigen Regelungen und die Systematik der TV LeiZ bestehen. Das gilt neben der Übernahmeverpflichtung auch für die schon bisher im TV LeiZ enthaltenen zusätzlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte.

Die IG Metall wollte eine Gesamtlösung zu beiden Tarifvertragswerken, die Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie betreffen. Das Inkrafttreten der neuen TV LeiZ war deshalb an den Abschluss eines neuen TV BZ für die Metall- und Elektroindustrie geknüpft. Daher galten die bisherigen TV LeiZ auch nach Inkrafttreten des neuen AÜG zum 1. April 2017 zunächst weiter. Nachdem zum TV BZ ME ein Ergebnis erzielt wurde (vgl. Frage 11), können die regionalen TV LeiZ in Kraft gesetzt werden (hierzu sind die Informationen und Hinweise der Bezirksleitungen zu beachten!).

**5. Stellt eine längere Überlassungshöchstdauer eine Verschlechterung der gesetzlichen Regelung dar?**

Mit der Festlegung einer Überlassungshöchstdauer von maximal 48 Monaten macht die IG Metall Gebrauch von der gesetzlichen Öffnungsklausel, die eine längere Höchstdauer als 18 Monate ermöglicht. Betrachtet man allein die Anzahl der festgelegten Monate könnte man die Auffassung vertreten, dass hiermit eine deutliche Verschlechterung der gesetzlichen Bedingungen vorgenommen wurde. Eine solche Betrachtung lässt aber die bestehenden Ausgangsbedingungen und die bisherige Praxis bei Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie außer Acht.

Dort ist seit vielen Jahren der Bereich der Leiharbeit durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen geregelt worden. Neben den Tarifverträgen LeiZ und Branchenzuschläge wurden in zahlreichen Betrieben Regelungen zur Leiharbeit vereinbart, die z.B. eine deutlich verbesserte Bezahlung, Übernahmeregelungen, Begrenzung von Leiharbeit durch Quoten oder zusätzliche Beteiligungs- und Beratungsrechte der Betriebsräte vorsehen. Es ist erklärtes Ziel der IG Metall, auch mit einem neuen TV LeiZ die Weiterführung dieser Regelungen zu ermöglichen.

Eine Überlassungshöchstdauer von maximal 48 Monaten bildet das Spektrum ab, welches sich aus den bestehenden betrieblichen Regelungen und Überlassungszeiten ergibt. Gleichzeitig werden damit besonders krasse Fälle, wie z.B. Einsatzzeiten von über 10 Jahren eingeschränkt.

Zu beachten ist außerdem, dass eine Begrenzung durch eine kurze Überlassungshöchstdauer für den einzelnen Leiharbeitsbeschäftigten kein Vorteil ist. Im Gegenteil: Die Beendigung eines Einsatzes in der Metall- und Elektroindustrie infolge des Erreichens einer Höchsteinsatzzeit kann für den Betroffenen bedeuten, dass er im Anschluss in Bereichen eingesetzt wird, in denen er wegen fehlender Zuschläge mit einer deutlich schlechteren Bezahlung rechnen muss. Aus Sicht der Beschäftigten spielen somit nicht Höchsteinsatzzeiten, sondern eine gute Bezahlung und die Perspektive einer Übernahme die entscheidende Rolle. Gerade die Frage einer Übernahme ist aber nur tariflich oder betrieblich geregelt, das AÜG sieht einen solchen Anspruch nicht vor.

Außerdem hat der Gesetzgeber – entgegen der Forderungen der IG Metall und der DGB-Gewerkschaften - die Überlassungshöchstdauer nicht auf den besetzten Arbeitsplatz, sondern auf die Person des Leiharbeitsbeschäftigten bezogen. Eine kurze Höchstdauer schränkt somit nicht den Einsatz von Leiharbeit ein, sondern kann dazu führen, dass lediglich der eine Leiharbeitsbeschäftigte durch einen anderen ersetzt wird. Ein ständiger Personalaustausch wäre die Folge.

Aus Sicht der IG Metall ist daher nicht die Zahl der Monate einer Überlassungshöchstdauer der entscheidende Faktor: Es geht vielmehr darum, über ein umfassendes Regulierungssystem durch TV LeiZ, TV Branchenzuschlag und Betriebsvereinbarungen den Leiharbeitsbeschäftigten in den Betrieben gute Arbeitsbedingungen, eine bessere Bezahlung und Perspektiven auf eine Übernahme zu ermöglichen.

**6. Was bedeutet das für bestehende Betriebsvereinbarungen?**

Bestehende Betriebsvereinbarungen können mit ihren Inhalten fortgeführt werden. Dabei wird unterschieden zwischen Betriebsvereinbarungen, die bereits eine Überlassungshöchstdauer enthalten und solchen, die eine solche nicht beinhalten.

Ist in einer Betriebsvereinbarung bereits eine Höchstdauer enthalten, kann sie unverändert fortgeführt werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich, die Fortführung zu dokumentieren, d.h. dass Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich erklären, dass die bestehende Betriebsvereinbarung auch nach Inkrafttreten des neuen TV LeiZ weiter gilt.

Anders, wenn die Betriebsvereinbarung bislang keine zeitliche Begrenzung enthält (sondern z.B. nur eine Begrenzung in Form einer Quotenregelung). Die Betriebsparteien müssen dann innerhalb des möglichen Rahmens von bis zu 48 Monaten eine Festlegung treffen. Diese soll bis Ende Juni 2017 erfolgen (innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Tarifvertrages). Es besteht eine Gesprächsverpflichtung. Gibt es keine Einigung, gilt als Auffangregelung eine Überlassungshöchstdauer von maximal 36 Monaten als festgelegt.

**7. Was ist mit den Einsatzzeiten vor dem 1. April 2017?**

Nach dem neuen AÜG beginnen ab dem 1. April 2017 sämtliche Fristen (Überlassungshöchstdauer, Gleichstellung) neu zu laufen, unabhängig davon, wie lange ein Leiharbeitsbeschäftigter bereits vorher im Betrieb eingesetzt war.

In den TV LeiZ wird etwas anderes geregelt. Hinsichtlich der Fristen zum Übernahmeanspruch werden auch die zurückgelegten Zeiten vor Inkrafttreten des Tarifvertrages voll angerechnet. Das Gleiche gilt für Betriebsvereinbarungen, die bereits die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer beinhalten.

Wird betrieblich dagegen eine Höchstüberlassungsdauer erstmals festgelegt, müssen die Betriebsparteien in diesem Rahmen auch zur Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten eine Regelung treffen.

**8. Können Betriebsvereinbarungen gekündigt werden? Was gilt dann?**

Unabhängig von der Möglichkeit, bestehende Betriebsvereinbarungen fortzuführen, kann diese – wie bisher auch - entsprechend ihrer Beendigungsregelungen vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat gekündigt werden. Nach ihrem Ablauf gilt dann der TV LeiZ, insbesondere die Übernahmeverpflichtung. Sollte dann eine neue Betriebsvereinbarung verhandelt und vereinbart werden, ist eine Überlassungshöchstdauer im Rahmen bis maximal 48 Monate festzulegen.

Gilt nach Ende einer Betriebsvereinbarung (wieder) die Übernahmeverpflichtung nach TV LeiZ ist folgendes zu beachten: Die Pflichten zur Überprüfung einer Übernahme und die Übernahmeverpflichtung entstehen unabhängig von der bisher zurückgelegten Einsatzzeit im Betrieb frühestens 6 Monate nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung. Hat ein Leiharbeitsbeschäftigter vor Ende der Betriebsvereinbarung z.B. bereits 22 Monate Einsatz hinter sich, entsteht die Übernahmepflicht erst nach weiteren sechs Monaten, obwohl die Einsatzzeit von 24 Monaten eigentlich schon nach zwei Monaten erreicht wäre.

Diese Regelung ist neu und dient der Klarstellung, da bislang nicht eindeutig geregelt und damit strittig war, ob nach Ende einer Betriebsvereinbarung die bisherigen Einsatzzeiten vollständig zählen oder völlig neu zu laufen beginnen.

**9. Was gilt in nicht tarifgebundenen Betrieben?**

Ist der Arbeitgeber kein tarifgebundenes Mitglied in einem Verband der Metall- und Elektroindustrie gilt der TV LeiZ dort nicht. Bisher hatte das in Hinblick auf Leiharbeit keine Auswirkungen. Ab 1. April 2017 gilt dann aber die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Der TV LeiZ sieht zwar eine mögliche höhere Höchstdauer vor. Er kann vom nicht tarifgebundenen Arbeitgeber aber nicht ohne weiteres angewandt werden.

Nach § 1 Abs. 1b) Satz 4 des neuen AÜG können Tarifverträge, die bei der Überlassungshöchstdauer abweichende Regelungen treffen, zwar auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern inhaltsgleich übernommen werden.

Die Übernahme kann aber nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur im Wege einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Der Tarifvertrag kann auf diesem Weg auch nur im Ganzen und ohne Änderungen übernommen werden. Es ist somit nicht zulässig, lediglich die Überlassungshöchstdauer des TV LeiZ zu übernehmen, nicht aber auch die Übernahmeverpflichtung und seine sonstigen Inhalte. Bei einer vollständigen Übernahme kann allerdings auch von der im TV LeiZ enthaltenen Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen Gebrauch gemacht werden. Auch hier muss dann eine Überlassungshöchstdauer festgelegt werden, die 48 Monate nicht überschreiten darf.

Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, gilt die gesetzliche Höchstdauer von 18 Monaten. Diese gilt im Übrigen stets in betriebsratslosen Betrieben, für die eine Übernahme tariflicher Regelungen im AÜG nicht erlaubt ist.

**10. Was ist mit Haus- und Ergänzungstarifverträgen zur Leiharbeit?**

Nach den bisherigen Regelungen der TV LeiZ konnten bestehende Tarifverträge zur Leiharbeit, die mit einzelnen Arbeitgebern abgeschlossen wurden, weiter gelten. Diese Regelung wird auch in den neuen TV LeiZ fortgeführt. Haus- und Ergänzungstarifverträge zwischen IG Metall und einzelnen Arbeitgebern gehen dem TV LeiZ somit als speziellere Regelung vor.

Allerdings ist auch hier zu beachten: Enthält der Tarifvertrag bislang keine Überlassungshöchstdauer, gilt die gesetzliche Regelung von 18 Monaten nach § 1 Abs. 1b) Satz 1 AÜG. Die Tarifvertragsparteien können aber eine abweichende Höchstdauer nach § 1 Abs. 1b) Satz 3 vereinbaren. Diese Möglichkeit gilt nicht nur für Verbandstarifverträge, sondern auch für Parteien eines Haus- oder Firmentarifvertrages.

**11. Was ändert sich bei den Tarifverträgen über Branchenzuschläge?**

Auch die TV BZ müssen aufgrund des neuen AÜG angepasst bzw. ergänzt werden (vgl. Frage 3). Die Verhandlungen wurden mit den Verbänden der Leiharbeit, iGZ und BAP, geführt, inzwischen liegt ein Verhandlungsergebnis zu einem neuen TV BZ für Einsätze in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) vor.

Die bestehenden Regelungen werden um eine neue Stufe ergänzt. Nach einer Einsatzzeit von 15 Monaten wird ein Zuschlag von 65 Prozent auf das jeweilige Stundenentgelt der DGB-Tarifverträge gezahlt. Dieser Zuschlag wird erstmals für Einsatzzeiten ab dem 1. Januar 2018 gezahlt.

Im Übrigen enthält der neue TV BZ ME redaktionelle Anpassungen, die sich aus den Vorgaben des neuen AÜG ergeben.

Für die Branchen Textil- und Bekleidung und Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie liegen derzeit noch keine Ergebnisse vor.

**12. Was ist mit den bisherigen Einsatzzeiten zum Erreichen der jeweiligen Stufen?**

Der neue TV BZ ME tritt rückwirkend zum 1. April 2017 in Kraft. Sein Inkrafttreten hat keine Auswirkungen auf bisherige Einsatzzeiten. Anders als im AÜG, wo bei der Berechnung von Fristen nur Einsatzzeiten ab dem 1. April 2017 zählen, werden beim TV BZ ME auch alle Einsatzzeiten vor diesem Zeitpunkt berücksichtigt und für das Erreichen einer bestimmten Zuschlagsstufe zugrunde gelegt.

Die neue Zuschlagsstufe gilt allerdings erst ab dem 1. Januar 2018. Beschäftigte, die bereits früher länger als 15 Monate in einem Betrieb eingesetzt sind, erhalten somit bis 31. Dezember 2017 einen Zuschlag von 50 Prozent, ab 1. Januar 2018 dann von 65 Prozent.