

## ZITAT IGM: „Bessere Leiharbeits-Tarife in der Metallindustrie: Mehr Geld und Perspektive auf Übernahme für Leiharbeiter

13.05.2017 | Die IG Metall hat neue Tarifverträge zur Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt. Sie sichern den Leiharbeitern mehr Geld als das neue Gesetz zur Leiharbeit - und eine echte Perspektive auf feste Übernahme. **IG Metall regelt Leiharbeit seit vielen Jahren:** IG Metall und Betriebsräte arbeiten und kämpfen seit vielen Jahren für bessere Regelungen für Leiharbeiter. Wenn schon Leiharbeit, die nun mal gesetzlich erlaubt ist, dann fair. Ziel der tariflichen Regelungen sind ordentliche Arbeits- und Entgeltbedingungen und Übernahmen in feste Arbeitsverhältnisse.“

### Gegenüberstellung

ÄÜG <sup>i</sup>	TV Leiz <sup>ii</sup>	IGM <sup>iii</sup>	Bemerkung <sup>iv</sup>
Überlassungsdauer?			
<p><b>§1 Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht</b>            (1b) Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen. [...]                       In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden.</p>	<p><b>§2 Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern</b>            3. Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass die Höchstdauer eines Einsatzes nach diesem Tarifvertrag (§§3 und 4 Nr. 1) 48 Monate nicht überschreiten darf. Erfolgt der Einsatz wegen eines Sachgrundes, der voraussichtlich länger als 48 Monate andauert, ist dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach §99 BetrVG neben dem Sachgrund die voraussichtliche Dauer des Einsatzes mitzuteilen und dies zu dokumentieren. Damit ist die tariflich zulässige Überlassungshöchstdauer für diesen Fall festgelegt.            [Mehr zu §2: Siehe Endnote]<sup>v</sup></p> <p><b>§ 3 Betriebe mit Betriebsvereinbarung</b>            1. Die Betriebsparteien können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Einsatz von Leih-/Zeitarbeit und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität regeln. Auf Verlangen einer Seite sind hierzu Verhandlungen aufzunehmen.            a) In dieser Vereinbarung können zum betrieblichen Einsatz von Leih-/Zeitarbeit u.a. geregelt werden:            - Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Leih-/Zeitarbeit            - Höhe der Vergütung der Leih-/Zeitarbeitnehmer, die in Verleihverträgen vereinbart wird (s.a. Nummer 1 b) dritter Spiegelstrich)            - Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln</p> <p><b>§ 4 Betriebe ohne Betriebsvereinbarung</b>            1. Besteht keine Betriebsvereinbarung gemäß § 3 gilt Folgendes:            - Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih-/Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.            - Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leih-/Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses kann nach Beratung mit dem Betriebsrat bei akuten Beschäftigungsproblemen entfallen. [...]                       2. Wird die erste Einstellung eines Leih-/Zeitarbeitnehmers wegen eines Sachgrundes durchgeführt, der voraussichtlich länger als 18 bzw. 24 Monate vorliegt, und wird dies dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG mitgeteilt oder ergibt sich in den ersten zwölf Monaten ein sachlicher Grund und wird dieser dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag anzubieten, soweit der Leih-/Zeitarbeitnehmer im Rahmen dieses Sachgrundes eingesetzt wird.</p>	<p>Mit den tariflichen Regelungen zur Leiharbeit werden die Bedingungen für die Leiharbeitnehmer gegenüber Gesetz allerdings in entscheidenden Punkten verbessert:  <b>Statt einer gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer</b> - die in der Regel lediglich bewirkt, dass der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher vorher abgemeldet wird - <b>setzen die Tarifverträge auf Übernahmeverpflichtungen</b>. Damit stellt die IG Metall einen Fuß in die vom Gesetzgeber freigeschaltete "Drehtür".</p> <p>Laut Tarifvertrag muss der Arbeitgeber dem Leiharbeiter nach 24 Monaten die Übernahme anbieten. Das Gesetz hingegen schreibt lediglich die maximale Verleihdauer von 18 Monaten vor - jedoch kein Angebot zur Übernahme.</p> <p>Der Tarifvertrag ermöglicht es Betriebsräten, noch bessere und passgenauere Vereinbarungen für Leiharbeiter auszuhandeln: mehr Geld, etwa gleiche Bezahlung wie Stammbeschäftigte ab dem ersten Tag. Oder eine maximale Quote von Leiharbeitern in der Belegschaft. Dafür können Betriebsräte in Ausnahmen freiwillig die Verleihdauer auf bis zu 48 Monate verlängern. Das ergibt in einigen Betrieben Sinn.</p>	<p><b>FALSCH.</b> Fakt ist: Auch der Tarifvertrag verpflichtet nicht zur Übernahme. Laut Tarifvertrag kann die Überlassungsdauer durch eine Betriebsvereinbarung auf 48 Monate und mehr (!) ausgedehnt werden. Auch ohne Betriebsvereinbarung kann die Überlassungsdauer über 24 Monate hinaus ausgedehnt werden. Nach der tariflich geregelten Überlassungsdauer passiert dasselbe, wie nach der gesetzlichen, der Leiharbeiter wird ausgetauscht oder übernommen. Die Möglichkeit durch Betriebsvereinbarungen besseres zu regeln, gibt und gab es auch ohne Tarifvertrag. Der wesentliche Unterschied zwischen Gesetz und Tarifvertrag besteht nur darin: Gerade in Bereichen, wo reguläre Arbeitsplätze mit Leiharbeitern besetzt werden ist es für den Arbeitgeber bequemer, wenn er diese nicht alle 18 Monate neu anlernen muss – dadurch bleibt die Leiharbeit für ihn attraktiv.</p>

AÜG <sup>i</sup>	TV Leiz <sup>ii</sup>	IGM <sup>iii</sup>	Bemerkung <sup>iv</sup>
<p><b>§ 8 Grundsatz der Gleichstellung</b></p> <p>(1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiternehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz). [...]</p> <p>(2) Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet.</p> <p>[...]</p> <p>(4) Ein Tarifvertrag im Sinne des Absatzes 2 kann hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher abweichen. Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur zulässig, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, und</li> <li>2. nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt.</li> </ol>	<p><b>Protokollnotiz</b></p> <p>Leih-/Zeitarbeiternehmern sollen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die auf Dauer angelegt sind.</p>	<p><b>Während sich die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer ausschließlich auf den Leiharbeiternehmer bezieht, schreibt der Tarifvertrag fest, dass Leiharbeiternehmer nicht auf dauerhaft angelegten Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen.</b> In diesem Fall kann der Betriebsrat der Einstellung von Leiharbeiternehmern widersprechen.</p>	<p><b>FALSCH.</b> Fakt ist: Die Protokollnotiz ist juristisch nicht bindend – <i>nicht sollen</i> und <i>nicht dürfen</i> sind zwei sehr unterschiedliche Dinge. Im Übrigen findet sich dies Protokollnotiz bereits wortgleich in dem Tarifvertrag von 2012 – ihre durchschlagende Wirkung ist also bereits bewiesen.</p> <p><b>FALSCH.</b> Fakt ist: Nach dem Gesetz müssten die Leiharbeiter ab dem ersten Tag den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen haben, wie die Stammbeschäftigten. Weil die IGM mit dem DGB in einem Tarifvertrag deutlich niedrigere Löhne vereinbart hat, ist dieser Gleichstellungsgrundsatz ausgehebelt (Zeitarbeitstarif IGV/BAP).</p> <p>Die neu verhandelten Branchenzuschläge für die Metall- und Elektroindustrie machen nichts anderes, als diesen Zeitarbeitstarif durch Erfüllung der gesetzlichen Mindestausnahmeregelung zu legalisieren. Also statt „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – Hungerlöhne zu legalisieren.</p>
	<p><b>Branchenzuschläge für Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie</b> (Basierend auf Zeitarbeitstarif IGV/BAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nach 6 Wochen: +15%</li> <li>- Nach 3 Monaten: +20%</li> <li>- Nach 5 Monaten: +30%</li> <li>- Nach 7 Monaten: +45%</li> <li>- Nach 9 Monaten: +50%*</li> <li>- Nach 15 Monaten: +65%*</li> </ul> <p>* Ab 1.1.2018: beschränkt auf das Arbeitsentgelt auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleihbetrieb</p> <p><b>Branchenzuschläge Bundesrepublik West</b> (gültig ab 01.03.2017)</p> <p>Am Beispiel EGG**</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stundenlohn EGG: 11,51 €</li> <li>- Nach 6 Wochen: 13,24 €</li> <li>- Nach 3 Monaten: 13,81 €</li> <li>- Nach 5 Monaten: 14,96 €</li> <li>- Nach 7 Monaten: 16,69 €</li> <li>- Nach 9 Monaten: 17,27 €</li> <li>- Nach 15 Monaten: 18,99 €*</li> </ul> <p>** Entgeltgruppe 3: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch mehrjährige Tätigkeitserfahrung in der Entgeltgruppe 2 erworben werden.</p> <p>! Anm.: Leiharbeiter bei Daimler bekommen aktuell 20,37€!</p>	<p><b>Mehr Geld mit Tarif</b></p> <p>Laut Tarif erhalten Leiharbeiter in der Metallindustrie bereits nach 6 Wochen mehr Geld in Form von Branchenzuschlägen auf den normalen Zeitarbeitstarif.</p> <p><b>Ohne Tarif hingegen gibt es in den ersten 9 Monaten keine Zuschläge, dann laut Gesetz ein Entgelt wie "vergleichbare" Stammbeschäftigte.</b> Die Realität sieht jedoch so aus, dass 72 Prozent der Leiharbeiter nach spätestens 9 Monaten wieder abgemeldet werden. Sie haben folglich nichts vom neuen Gesetz.</p>	
<p><sup>i</sup> Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG), Ausfertigungsdatum: 07.08.1972; zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 21.2.2017 1.2558</p> <p><sup>ii</sup> Verhandlungsergebnis zum Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit (TV Leiz) – Zwischen NÖRPMETALL, Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg und der IG Metall, Bezirksleitung Küste, Hamburg; den 13. März 2017</p> <p><sup>iii</sup> IG Metall, „Bessere Leiharbeits-Tarife in der Metallindustrie - Mehr Geld und Perspektive auf Übernahme für Leiharbeiter“, 13.05.2017 (<a href="https://www.igmetall.de/neue-leiharbeits-tarife-in-der-metallindustrie-25349.htm">https://www.igmetall.de/neue-leiharbeits-tarife-in-der-metallindustrie-25349.htm</a>)</p> <p><sup>iv</sup> Julia Hamminger</p> <p>v. 2. Der vorübergehende Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG zulässig. Die nachfolgenden tariflichen Regelungen erfolgen in Umsetzung der Öffnungsklauseln nach § 1 Abs. 1b AÜG und sind in ihrer Anwendung auf den Geltungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschränkt.</p> <p>Ein vorübergehender Einsatz ist danach gegeben, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ein Einsatz zeitlich befristet ist oder</li> <li>b) ein Einsatz zeitlich befristet ist, weil Fachkräfte mit speziellen Qualifikationen im Betrieb nicht vorgehalten werden (z.B. Projekte, die spezielle Qualifikationen verlangen) oder in Vertretungsfällen (z.B. Krankheit, Schwangerschaft) oder</li> <li>c) der Einsatz dazu dient, Auftragspitzen oder anderen zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzudecken.</li> </ol> <p>Der Sachgrund nach b) und c) ist nicht auf die Vorgaben und Definitionen des § 14 Abs. 1 TzBfG oder eines anderen gesetzlichen Sachgrundes beschränkt.</p> <p>4. Der Einsatz eines Leih-/Zeitarbeitnehmers bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.</p> <p>Eine vorläufige personale Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG kann frühestens zehn Kalendertage nach Antragstellung oder frühestens drei Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG durchgeführt werden. In dieser Zeit soll eine betriebliche Lösung angestrebt werden. Diese Fristverlängerung gilt nicht für Not- und außergewöhnliche Fälle, kurzfristig erforderliche Vertretungsfälle sowie Ersatzungfälle von Leih-/Zeitarbeitnehmern.</p>			

**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?**