



Reform der Leiharbeit- Was kommt auf Arbeitgeber zu?

Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und andere Neuerungen



AÜG-Reform zum 01. April 2017 (Table of Contents)

Wesentliche Neuerungen

- 1. Definition der Arbeitnehmerüberlassung , § 1 Abs. 1 AÜG**
- 2. Definition des Arbeitnehmerbegriffs, § 611 a BGB**
- 3. Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht , § 1 Abs. 1 AÜG**
- 4. Überlassungshöchstdauer, § 1 Abs. 1 b AÜG**
- 5. Equal Pay, § 8 AÜG**
- 6. Festhaltungserklärung, § 9 AÜG**
- 7. Streikbrecherverbot, § 11 AÜG**
- 8. Verbot von Kettenüberlassungen, § 10 a AÜG**
- 9. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten für die Mitbestimmung, § 14 AÜG**
- 10. Klarstellende Regelungen im Betriebsverfassungsrecht, § 80 und 92 BetrVG**

AÜG-Reform zum 01. April 2017

- 1. Definition des Arbeitnehmerüberlassung; § 1 Abs. 1 AÜG
Übernahme der Definition des BAG?**



1. Definition des Arbeitnehmerüberlassung; § 1 Abs. 1 AÜG Übernahme der Definition des BAG?

- BAG: volle Eingliederung beim Entleiher, alleinige Weisungspflicht des Entleihers
-
- Gesetzentwurf: Eingliederung beim Entleiher
-
- Weisungsbefugnis des Entleihers
-
- Strenge Regelung im Gesetz
-
- Gesetzeszweck: Verhinderung missbräuchlicher Gestaltungen gewollt!

AÜG-Reform zum 01. April 2017

2. Arbeitnehmerbegriff , § 611 a BGB

2. Arbeitnehmerbegriff , § 611 a BGB

„Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zu Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der 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 der Arbeitnehmereigenschaft 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.“

Arbeitgeber legt durch Weisungen fest:

- Inhalt
- Durchführung
- Zeit
- Dauer
- Ort
- der Tätigkeit

Vertragsbezeichnung irrelevant Gesamtbetrachtung aller Umstände

Unterschiedliche Grade der Abhängigkeit je nach Art der Tätigkeit

AÜG-Reform zum 01. April 2017

3. Offenlegungs- und Konkretisierungsgebot,
§1 Abs. 1 AÜG

3. Offenlegungs- und Konkretisierungsgebot, §1 Abs. 1 AÜG

Genauere Vertragsbezeichnung

- Schriftform, § 12 AÜG
- Abgrenzung Werkvertrag vs. Arbeitnehmerüberlassung
- Keine Vorratserlaubnis

Konkretisierung des Leiharbeitnehmers

- Keine Schriftform (Textform empfehlenswert!)
- Zeitpunkt: nach Vertragsabschluss und vor Einsatz

Verstoß gegen die Gebote, § 9 Abs. 1 a AÜG

- unwirksamer Leiharbeitervertrag
- Arbeitsverhältnis Leiharbeiterverhältnis/Entleiher
- Bußgeld gegenüber Verleiher bis zu 30.000,00 Euro

AÜG-Reform zum 01. April 2017

4. Überlassungshöchstdauer, § 1 Abs. 1 b AÜG



4. Überlassungshöchstdauer, § 1 Abs. 1 b AÜG

Wie lange darf ein Zeitarbeitnehmer nach dem neuen AÜG eingesetzt werden?

Grundsätzlich darf ein Zeitarbeitnehmer nicht länger als 18 Monate an ein Einsatzunternehmen überlassen werden. Nicht endgültig geklärt ist derzeit, ob auf den Einsatzbetrieb oder das Einsatzunternehmen für die Bemessung der Fristen für die Überlassungshöchstdauer und das Equal Pay abzustellen ist. Dabei wird hier auf den jedenfalls rechtsicheren Unternehmensbezug abgestellt.

Es wird dabei immer der einzelne Zeitarbeitnehmer mit Bezug auf den konkreten Einsatz im Einsatzunternehmen betrachtet. Einsatzzeiten anderer Arbeitnehmer auf demselben Arbeitsplatz werden nicht angerechnet. Dagegen werden aber Einsatzzeiten, die derselbe Zeitarbeitnehmer bereits über einen anderen Personaldienstleister zurückgelegt hat, angerechnet. Ist der Einsatz länger als drei Monate unterbrochen, beginnt die Berechnung der Einsatzdauer wieder bei Null. Um die Einsatzdauer nach außen hin zu dokumentieren, ist es empfehlenswert, die Beendigung des Einsatzes zu dokumentieren, z.B. über eine E-Mail oder ein Fax. Die Einsatzzeiten werden im Regelfall seitens der Personaldienstleisters gemessen werden.

Überlassungshöchstdauer im Überblick

- **18 Monate**
- **derselbe Leiharbeitnehmer**
- **derselbe Entleiher**
 - Vertragspartner / Rechtsträger / juristische Personen (vgl. § 14 TzBfG)
 - Längerer Einsatz im Gemeinschaftsbetrieb bei mehreren Unternehmen (Rotationsprinzip)
 - Missbrauchkontrolle?
- **18-Monatsfrist beginnt nach Unterbrechung von Neuem**
 - Unterbrechung 3 Monate + 1 Tag
 - Grund der Unterbrechung irrelevant (Mutterschutzurlaub, Krankheit, unbez. Urlaub)
 - Ungeklärt: Hemmung der 18-Monatsfrist beim kürzeren Unterbrechungen



Gibt es Ausnahmen von der Überlassungshöchstdauer?

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erlaubt eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer, wenn Tarifverträge für die Einsatzbranche spezielle Regelungen hinsichtlich der Überlassungsdauer enthalten. Auch sind Abweichungen durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat möglich, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag der Einsatzbranche solche Vereinbarungen zulässt.

Eine Abweichung ist für Betriebe, die zu einem nichttarifgebundenen Unternehmen gehören, nur dann möglich, wenn sie einen Betriebsrat haben. Das heißt: Unternehmen, die keinem Arbeitgeberverband angehören und keinen Betriebsrat haben, dürfen denselben Mitarbeiter über Zeitarbeit maximal 18 Monate einsetzen, wenn der Einsatz nicht mehr als drei Monate unterbrochen wird.

Um für alle Beteiligten ein möglichst hohes Maß an Rechtssicherheit zu erzielen, ist es sinnvoll, die abweichenden Regelungen (Tarifvertrag und ggf. Betriebs- oder Dienstvereinbarung) auch dem Personaldienstleister transparent zu machen. Die Abweichungsmöglichkeiten von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer können der grafischen Darstellung entnommen werden.

Überlassung 18 Monate +

- **Tarifvertrag der Einsatzbranche**

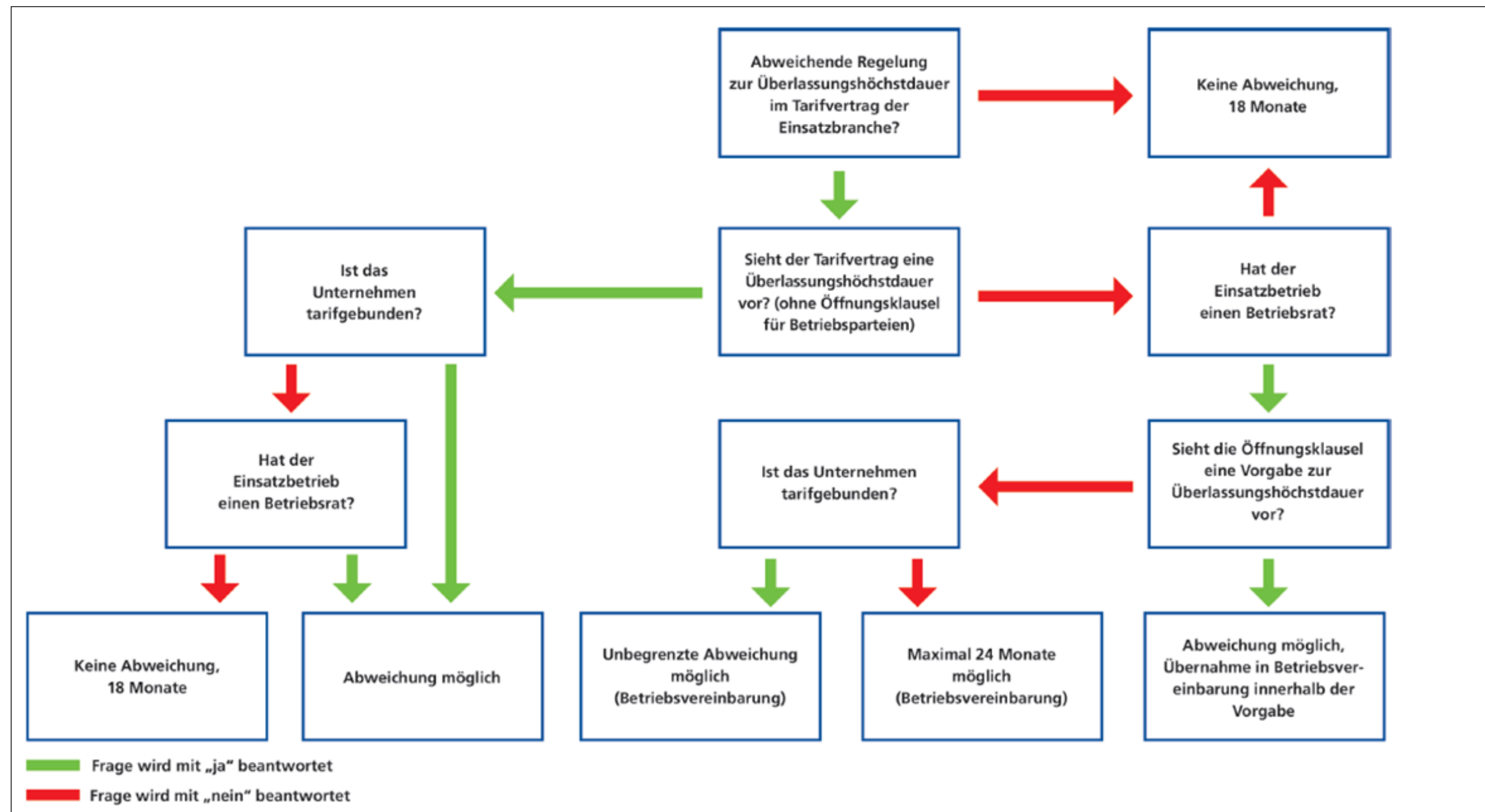
- > gültiger Tarifvertrag
- > eigene Maximalfrist
 - keine Grenzen „unbegrenzt, aber begrenzt“
 - Öffnungsklauseln zulässig

Übernahme durch nicht tarifgebundene Entleiher

- > Form: Betriebsvereinbarung
- > Inhalt: vollständige Übernahme des TV
- > bei TV mit Öffnungsklausel: Maximaldauer 24 Monate



Abweichungsmöglichkeiten zur Überlassungshöchstdauer (Stand: 21/12/2016)





Welche Folgen hat eine Überschreitung der Überlassungshöchstdauer?

Wird die Überlassungshöchstdauer überschritten, entsteht kraft Gesetz („automatisch“) ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Einsatzunternehmen.

Das Arbeitsverhältnis mit dem Personaldienstleister ist beendet. Es hängt dann vom Zeitarbeitnehmer ab, ob er das Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzunternehmen eingehen möchte. Sollte der Zeitarbeitnehmer das neue Arbeitsverhältnis nicht wünschen, dann müsste er innerhalb eines Monats nach Überschreiten der Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Personaldienstleister oder dem Einsatzunternehmen erklären, dass er weiter beim Personaldienstleister arbeiten will.

Diese sogenannte Festhaltungserklärung muss vor Abgabe gegenüber dem Personaldienstleister oder dem Einsatzunternehmen von der örtlichen Agentur für Arbeit „bestätigt“ werden.

Die Erklärung kann erst ab Überschreiten der Überlassungshöchstdauer erfolgen. Das Überschreiten der Überlassungshöchstdauer stellt trotz einer Festhaltungserklärung des Zeitarbeitnehmers eine Ordnungswidrigkeit dar. Der Arbeitnehmer muss vom Einsatz abgezogen werden. Die Festhaltungserklärung führt zu keiner „Heilung“ der Gesetzesverstöße. Für den Personaldienstleister besteht die Gefahr, dass die Überlassungserlaubnis entzogen wird. Aus diesen Gründen muss der Einsatz jedenfalls beendet werden.

Folgen von Verstößen im Überblick

- **Verlust der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung**
 - > Nichtverlängerung
 - > Versagung
 - > Widerruf
 - > Rücknahme

Vertrag mit Arbeitnehmer ist unwirksam

Fiktion Arbeitsverhältnis Leiharbeiter – Entleiher

Bußgeld gegen Verleiher bis zu 30.000,00 Euro

- **Frist für jetzt laufende Einsätze**
 - > 01.04.2017
 - > 31.10.2018

AÜG-Reform zum 01. April 2017

5. Equal Pay, § 8 AÜG



Was konkret bedeutet Equal Pay?

Der Gesetzgeber hat den Begriff nicht näher definiert. Deswegen ist der so genannte weite Entgeltbegriff zugrunde zu legen. In der Gesetzesbegründung (S. 23) heißt es: „Zum Arbeitentgelt zählt jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird beziehungsweise auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss (BAG Urteil vom 13. März 2013 – 5 AZR 294/12), insbesondere Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen (BAG Urteil vom 19. Februar 2014 – 5 AZR 1046/12 sowie 5 AZR 1047/12).“

Deshalb gehören zu Equal Pay unter anderem:

- Bruttostundenentgelt zuzüglich Zulagen und Zuschläge
- Vermögenswirksame Leistungen
- Einmalzahlungen, Gratifikationen, Jahressonderzahlungen (z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Erfolgsabhängige Vergütungszahlungen (Provisionen, Bonus, Umsatz- und Gewinnbeteiligung)
- Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Aktienoptionen)

Gleichstellung nach 9 Monaten

- **Wesentliche Arbeitsbedingungen**
 - > Umfasst alle Vergütungsbestandteile
 - > Vereinfachung für Verleiher
 - > Bezugnahme auf Tarifverträge im Entleihbetrieb
 - Bezugnahme auf Tarifverträge der Einsatzbranche
 - Folge: Vermutung der Gleichstellung

Abweichung von Gleichstellung

- **Tarifvertragliches „Quasi-Equal-Pay“**
 - > Ermessen der Tarifvertragsparteien
 - > Orientierung am Entgelt der Einsatzbranche
 - > Kein Unterschreiten des Mindeststundenentgelts, § 3 a AÜG – MindestlohnVO
 - > Heranführung am Equal Pay nach 6 Wochen binnen 15 Monaten

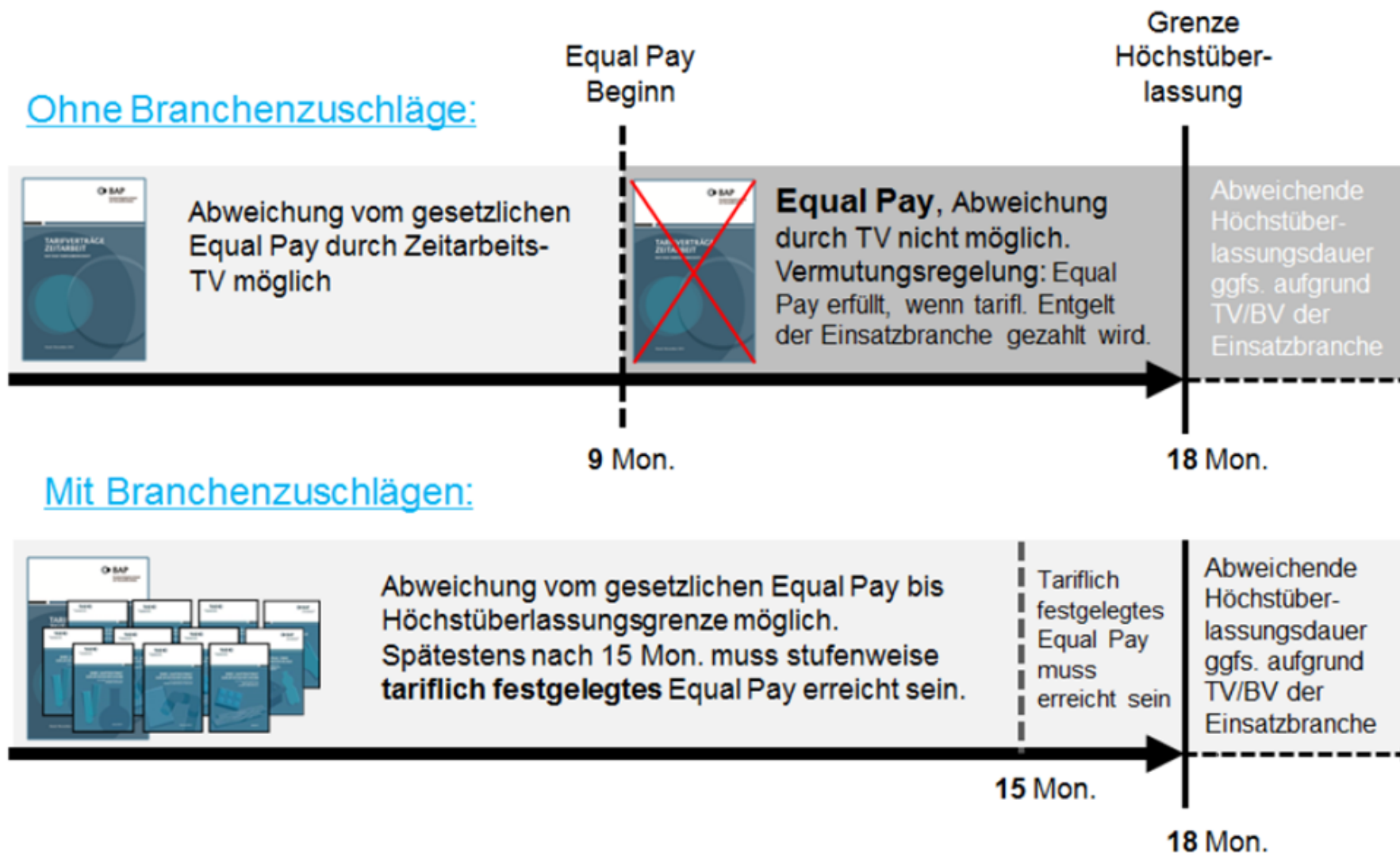
Verlängerung der Fristen für Gleichstellung

- > 3-monatige Unterbrechung der Tätigkeit
- > Kein „auf Null Setzen“ wie bei Höchstüberlassungsdauer



Equal Pay und die Vereinbarung abweichender Höchstüberlassungsdauern im Überblick

Equal Pay im Überblick:



AÜG-Reform zum 01. April 2017

6. Festhaltungserklärung, § 9 AÜG

Festhaltungserklärung, § 9 AÜG

- **Voraussetzung**

- > Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrages
- > Fiktion des Arbeitsverhältnisses zum Entleiher
 - Verleiher hat keine Erlaubnis
 - Verstoß gegen Offenlegungsgebot und Konkretisierungsgebot
 - Überschreiten der Überlassungshöchstdauer

Formelle Anforderungen

- > Schriftlich
- > Persönliche Abgabe bei (irgend-)einer Agentur für Arbeit
- > Identitätsprüfung durch Agentur für Arbeit
- > Binnen drei Tagen: Vorlage Verleiher oder Entleiher
- > Frist: 1 Monat
- > Zweck: keine Vorratserklärung

Fristbeginn

- **Ablauf der Überlassungshöchstdauer**
- **Kenntnis der Unwirksamkeit?**
- **Konsequenzen der Festhaltenserklärung**
 - > Keine Arbeitsverhältnis zum Entleiher
 - > Keine wirksame Verlängerung der Überlassungshöchstdauer
 - > Bei Fortsetzen der Tätigkeit:
 - Illegal
 - Keine 2. Festhaltenserklärung möglich

AÜG-Reform zum 01. April 2017

7. Streikbrecherverbot

Streikbrecherverbot, § 11 AÜG

- **Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers**
- **Beschäftigungsverbot für Entleiher**
- **Bußgeld bis zu 500.000,00 Euro**
- **Verfassungswidrigkeit?**
 - > Art: 9 GG?
 - > Art: 12 GG?
 - > Art: 14 GG?

AÜG-Reform zum 01. April 2017

8. Kettenüberlassungen



Was bedeutet das Verbot des „Kettenverleihs“?

Es darf nur derjenige Unternehmer einen Arbeitnehmer überlassen, der auch Arbeitgeber ist. Das Verbot des Kettenverleihs ist auch ausdrücklich an das Kundenunternehmen gerichtet. Überlässt ein Unternehmen einen Arbeitnehmer, ohne mit diesem in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, handelt es sich um unzulässigen Kettenverleih. Das ist auch dann der Fall, wenn der „Zweitüberlasser“ eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Der angepasste iGZ-Musterarbeitnehmerüberlassungsvertrag wird eine Verpflichtung des Kunden-unternehmens vorsehen, den überlassenen Mitarbeiter nicht erneut zu überlassen.

Der Kettenverleih war schon nach bisheriger Auffassung der Bundesagentur für Arbeit unzulässig. Diese Auf-fassung wurde allerdings teilweise bestritten. Mit dem neuen Gesetz herrscht nun Klarheit. © Vervielfältigung und Veröffentlichung nur mit Zustimmung des iGZ 18
Der Einsatz des überlassenen Mitarbeiters im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen ist weiterhin zulässig. Das Verbot erfasst nur die Konstellation, in denen ein Mitarbeiter zwei Mal „in Kette“ überlassen wird.

Kettenüberlassungen, § 10 a AÜG

- **Verleiher**
- **Entleiher**
- **Leiharbeitnehmer**
- **Keine Dritten**

AÜG-Reform zum 01. April 2017

9. Berücksichtigung von Leiharbeitern bei Schwellenwerten für die Mitbestimmung, § 14 AÜG

Berücksichtigung von Leiharbeitern bei Schwellenwerten, § 14 AÜG

- **Mindesteinsatzdauer: 6 Monate**
- **Berücksichtigung u. a. in**
 - > Betriebsverfassungsgesetz
 - > Mitbestimmungsgesetz
 - > Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
 - > Gesetz über Europäische Betriebsräte
- **Gilt nicht für § 23 KSchG**

AÜG-Reform zum 01. April 2017

10. Klarstellende Regelungen im Betriebsverfassungsrecht, § 80 und 92 BetrVG

Betriebsverfassungsrecht

Klarstellung der Informationsrechte

- **§ 80 BetrVG**
 - > Zeitlicher Umfang
 - > Einsatzort
 - > Arbeitsaufgaben
- **§ 92 BetrVG**

Sonstiges

§ 28 e Abs. 2S. 3 SGB IV

- **Verleiher haftet auch bei nichtigem Vertrag für die Sozialversicherungsbeiträge**
- **Gesamtschuldnerische Haftung von Verleihern und Entleihern**



Neue Mindestbranchenzuschläge und Branchenzuschläge nach Vorgaben des iGZ



I. Vorbemerkung

Die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit iGZ und BAP haben nach Verhandlungen mit den jeweiligen Gewerkschaften die bereits bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge an die Vorgaben des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes angepasst. Einzig der TV BZ Eisenbahn ist in der bisherigen Form bis zum 31.12.2017 verlängert worden (vgl. iGZ-Mitgliederinfo 41/2017 vom 28.09.2017). Tarifpolitisches Ziel der Arbeitgeberverbände war es, die Grundstruktur möglichst unverändert zu lassen und nur das zu verändern, was aufgrund der gesetzlichen Vorgaben notwendig war. In geringem Umfang ist es zu Änderungen im Geltungsbereich und bei wenigen Zuschlagsstufen in einzelnen Tarifverträgen gekommen.

Sämtliche an die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) angepassten Branchenzuschlagstarifverträge treten aufgrund der gesetzlichen Vorgaben rückwirkend zum 01.04.2017 in Kraft. Sie haben jeweils eine Laufzeit bis zum 31.12.2020.

Mit der IG Metall sind derzeit folgende Tarifverträge abgeschlossen:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ HK)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ TB)

Mit der IG BCE sind derzeit folgende Tarifverträge abgeschlossen:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie (TB BZ Chemie)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ Kunststoff)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kautschukindustrie (TV BZ Kautschuk)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in die Papier erzeugende Industrie (TV BZ PE – gewerblich)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in den Kali- und Steinsalzbergbau (TV BZ KS)

Mit ver.di sind derzeit folgende Tarifverträge abgeschlossen:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (TV BZ PPK)
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in der Druckindustrie (TV BZ Druck – gewerblich)

II. Allgemeine Regelungen für alle Branchenzuschlagstarifverträge

1. Bezugsobjekt im Geltungsbereich weiterhin der Kundenbetrieb

In allen neu abgeschlossenen Tarifverträgen ist – wie bisher – der Kundenbetrieb maßgebliches Bezugsobjekt für den Geltungsbereich. Branchenzuschläge sind nur für Überlassungen an solche Betriebe eines Unternehmens zu zahlen, die unter den Geltungsbereich des jeweiligen Branchenzuschlagstarifvertrages fallen.



2. Bezugsobjekt für die Einsatzdauer ist der „Entleiher“

Bei der Berechnung der Einsatzdauer ist das Kundenunternehmen („Entleiher“) Bezugsobjekt. Das Kundenunternehmen ist der Rechtsträger / die juristische Person (z.B. eine GmbH oder eine AG). Bei einem Wechsel zwischen mehreren Betrieben desselben Unternehmens sind die Einsatzzeiten zu addieren, wenn die Unterbrechung nicht länger als drei Monate gedauert hat.

Beispiel: Ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie (ME-Branche) hat zwei eigenständige Betriebe, in denen jeweils überwiegend produziert wird. Der Mitarbeiter wird zunächst fünf Monate im Betrieb A eingesetzt, im Anschluss vier Monate im Betrieb B. Danach wird er wieder im Betrieb A eingesetzt.

Lösung: Der Wechsel des Einsatzbetriebs stellt – anders als bisher – keine Unterbrechung mehr dar, so dass sich der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Wechsels in den Betrieb B bereits in der 3. Stufe des TV BZ ME befindet. Der Einsatz im Betrieb B (4 Monate) muss ebenfalls berücksichtigt werden, daher hat der Mitarbeiter bei seiner Rückkehr in den Betrieb A bereits die 5. Stufe des TV BZ ME erreicht. Insbesondere führt der viermonatige Einsatz im Betrieb B nicht mehr – wie früher – zu einer „Nullstellung“ der Branchenzuschläge.



Wird ein Mitarbeiter an einen Kundenbetrieb überlassen, der nicht unter den Geltungsbereich eines Branchenzuschlagstarifvertrages fällt (Nicht-ME-Betrieb, der auch kein Hilfs- und Nebenbetrieb zu einem ME-Betrieb desselben Unternehmens ist), besteht kein Anspruch auf einen Branchenzuschlag. Allerdings sind auch diese Zeiten für die Berechnung der Einsatzdauer maßgeblich. Das wirkt sich aus, wenn der Mitarbeiter zeitweise in einem solchen Nicht-ME-Betrieb eingesetzt wurde und dann erneut in einen ME-Betrieb zurückkehrt. Die Einsatzzeiten im Nicht-ME-Betrieb desselben Unternehmens sind anzurechnen (vgl. iGZ-Mitgliederinfo 39/2017 vom 01.09.2017).

In bestimmten Konstellationen wird man davon ausgehen müssen, dass trotz Anwendung eines Branchenzuschlagstarifvertrages ab dem 10. Einsatzmonat mindestens das gesetzliche Equal Pay gewährt werden muss. Das dürfte dann der Fall sein, wenn entgegen der gesetzlichen Anordnung ab der 7. Einsatzwoche mangels einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags kein Branchenzuschlag gezahlt worden ist.



Beispiel: Ein Unternehmen, das überwiegend der ME-Branche zugeordnet werden kann, hat mehrere eigenständige Betriebe. Neben einigen Betrieben, in denen jeweils überwiegend ME-Produkte gefertigt werden, hat das Unternehmen einen eigenständigen Baubetrieb, der die ME-Betriebe nicht unterstützt. Der Mitarbeiter wird als kaufmännische Kraft zunächst neun Monate in dem eigenständigen Baubetrieb eingesetzt, ab dem 10. Einsatzmonat wechselt der Mitarbeiter in einen ME-Betrieb innerhalb des Unternehmens.

Lösung: Der eigenständige Baubetrieb ist weder ein „Katalogbetrieb“ des TV BZ ME, noch handelt es sich um einen Hilfs- oder Nebenbetrieb. Der Einsatz in dem Baubetrieb unterfällt damit nicht dem Geltungsbereich des TV BZ ME. Die neunmonatige Einsatzzeit in diesem Baubetrieb muss zwar bei dem Wechsel in den ME-Betrieb angerechnet werden (vgl. § 2 Absatz 2 Satz 2 TV BZ ME). Der Mitarbeiter hat aber für die ersten neun Monate des Einsatzes in dem Unternehmen keine Branchezuschläge erhalten. Daher hat er ab dem 10. Einsatzmonat einen Anspruch auf gesetzliches Equal Pay, obwohl der Einsatz in dem ME-Betrieb an sich jetzt unter den TV BZ ME fällt.



Wechsel zwischen Betrieben innerhalb eines Unternehmens sind unproblematisch, wenn diese Betriebe entweder ein „Katalogbetrieb“ oder zumindest ein Hilfs- und Nebenbetrieb zum ME-Hauptbetrieb sind. Bei Wechseln zwischen ME-Betrieben und Nicht-ME-Betrieben im selben Unternehmen sind hingegen einige rechtliche Besonderheiten zu beachten. Bitte wenden Sie sich bei solchen Sonderkonstellationen an die iGZ-Rechtsabteilung.



3. Weitere Branchenzuschlagsstufe nach einer Einsatzdauer von 15 vollendeten Monaten

Alle abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträge enthalten eine weitere, sechste Zuschlagsstufe für eine ununterbrochene Einsatzdauer von mehr als 15 Monaten.

In den Tarifverträgen sind unterschiedliche Übergangsfristen zum Inkrafttreten der neuen sechsten Stufe geregelt. In den mit der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträgen (TV BZ ME, TV BZ HK, TV BZ TB) sowie in den mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträgen (TV BZ PPK, TV BZ Druck – gewerblich) ist die sechste Stufe frühestens ab dem 01.01.2018 zu berücksichtigen. In den mit der IG BCE abgeschlossenen Tarifverträgen (TV BZ Chemie, TV BZ Kunststoff, TV BZ Kautschuk, TV BZ PE – gewerblich und TV BZ KS) ist die sechste Stufe frühestens ab dem 01.07.2018 zu berücksichtigen



4. Neue Deckelungsregelung (§ 2 Absatz 5 TV BZ)

a) Verbot der Nulldeckelung

Die Branchenzuschlagstarifverträge enthalten die Regelung, wonach ab einer bestimmten Überlassungsdauer keine Deckelung auf 0% Branchenzuschlag vorgenommen werden darf. Diese Regelung beruht auf Vorgaben des neuen AÜG.

In den mit der IG Metall und der IG BCE abgeschlossenen Tarifverträgen gilt dieses Verbot der Deckelung auf 0% ab der 7. Einsatzwoche. Bei den mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträgen gilt dieser Grundsatz nach der dortigen Tarifsystematik bereits ab der 5. Einsatzwoche.

Der iGZ und der BAP setzen sich dafür ein, einen Mindestbranchenzuschlag tariflich zu konkretisieren. Eine solche Konkretisierung konnte in den Tarifverträgen mit der IG BCE vereinbart werden. Es gilt für diese Tarifverträge ein Mindestbranchenzuschlag in Höhe von 1,5 % ab der 7. Einsatzwoche rückwirkend zum 01.04.2017. Es ist insofern mindestens ein solcher Zuschlag zu vergüten. Zuschläge unterhalb von 1,5% sind nicht möglich. Sollte der „gedeckelte“ Branchenzuschlag unterhalb von 1,5 % liegen, muss also auf



diesen Mindestbranchenzuschlag „aufgestockt“ werden.

Für Überlassungen im Geltungsbereich der anderen Branchenzuschlagstarifverträge empfehlen iGZ und BAP ebenfalls einen Mindestbranchenzuschlag von 1,5 % ab der 7. Einsatzwoche (TV BZ ME, TV BZ HK, TV BZ TB) oder ab der 5. Einsatzwoche (TV BZ PPK, TV BZ Druck – gewerblich) zu zahlen.

In den mit der IG BCE abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträgen sind erstmals Branchenzuschläge für höhere Entgeltgruppen eingeführt worden. Bis zum Ablauf der Übergangsfrist bis zum 31.12.2017 bleibt es bei den „neuen“ Entgeltgruppen bei einem Zuschlag von einem Prozent. Der Mindestbranchenzuschlag von 1,5 % gilt nicht, da der Zuschlag von einem Prozent nicht das Ergebnis einer Deckelung ist. Frühestens ab dem 01.01.2018 ist aufgrund der dann geltenden Prozentwerte auch ein Mindestbranchenzuschlag von 1,5 % in den „neuen“ Entgeltgruppen möglich.

Die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestzuschlags hat folgende Auswirkungen auf die Vergütung.

Auch der Mindestbranchenzuschlag ist nach Auffassung des iGZ auf übertariflichen Zulagen anrechenbar. Hintergrund ist die Regelung in § 2 Absatz 6 Satz 2 TV BZ, nach der übertarifliche Zulagen ausdrücklich angerechnet werden können. Die übertariflichen Zulagen mindern sich also automatisch um den Wert des jeweiligen Mindestbranchenzus-



chlags (vgl. auch den Anrechnungsvorbehalt in § 6 Musterarbeitsvertrag iGZ).
Beispiel: Der Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe 1 eingruppiert und wird ausschließlich in Westdeutschland eingesetzt (9,23 Euro), zusätzlich erhält eine übertarifliche Zulage in Höhe 0,77 Euro. Sein Gesamtstundenlohn beträgt somit 10,00 Euro. Der Mitarbeiter hat jetzt einen Anspruch auf einen Mindestbranchenzuschlag in Höhe von 1,5 %.

Lösung: Mit dem Entstehen des Mindestbranchenzuschlags (0,14 €) reduziert sich die übertarifliche Zulage um diesen Wert automatisch auf 0,63 Euro. Der Lohnanspruch des Mitarbeiters beträgt also 9,23 Euro (iGZ-Grundvergütung) plus 0,14 Euro (Mindestbranchenzuschlag) plus 0,63 Euro (reduzierte übertarifliche Zulage). Insgesamt beträgt der Stundenlohn des Mitarbeiters also weiterhin 10,00 Euro. Entsprechend sollten die drei Vergütungsbestandteile (iGZ-Grundvergütung, Mindestbranchenzuschlag, entsprechend verringerte übertarifliche Zulage) auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.

Wie bisher empfiehlt der iGZ die einsatzbezogene Zulage nicht vollständig entfallen zu lassen, wenn der Mindestbranchenzuschlag niedriger ist als die einsatzbezogene Zulage (vgl. bereits das iGZ-Merkblatt zur einsatzbezogenen Zulage nach § 5 Entgelttarifvertrag iGZ unter Frage 5). Die Vergütung nach dem iGZ-DGB-Basistarifwerk darf nicht unterschritten werden.



Beispiel: Der Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert und wird in Westdeutschland eingesetzt (11,51 Euro), er erhält einen Mindestbranchenzuschlag in Höhe von 1,5 % (0,17 €), insgesamt also 11,68 Euro. Aufgrund seiner Einsatzdauer hat der Mitarbeiter nun einen Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage nach § 5 Entgelttarifvertrag iGZ.

Lösung: A hat jetzt einen Anspruch auf eine Vergütung von insgesamt 11,71 Euro. Die einsatzbezogene Zulage entfällt nicht in Gänze, sondern reduziert sich um den Wert des Mindestbranchenzuschlags. Der Mitarbeiter erhält also 11,51 Euro (iGZ-Grundvergütung) plus 0,17 Euro (Mindestbranchenzuschlag) plus 0,03 Euro (reduzierte einsatzbezogene Zulage). Entsprechend sollten die drei Vergütungsbestandteile (iGZ-Grundvergütung, Mindestbranchenzuschlag, entsprechend verringerte einsatzbezogene Zulage nach § 5 ERTV iGZ) auf der Lohnabrechnung ausgewiesen werden.

Zu berücksichtigen ist, dass § 3 TV BZ KS rückwirkend zum 01.04.2017 gestrichen worden ist (vgl. unten Punkt III. 3.).

Auch der Mindestbranchenzuschlag ist als „Basis“ für die Zuschläge nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ zu berücksichtigen (vgl. zu den „normalen“ Branchenzuschlägen bereits das iGZ-Merkblatt zu den Zuschlägen nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ unter Frage 1). Dies gilt nicht nur für die ausdrücklich geregelten Mindestbranchenzuschläge in Höhe von 1,5 %,



sondern auch für die entsprechenden Empfehlung der Arbeitgeberverbände (iGZ und BAP) zu den weiteren Branchenzuschlagstarifverträgen.

b) Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat auf das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammarbeitnehmer

Ab dem 16. Einsatzmonat ändert sich die Deckelungsmöglichkeit. Die Deckelung bezieht sich nun nicht mehr nur auf das laufende, regelmäßig gezahlte Stundenentgelt, sondern auf das gesamte Arbeitsentgelt. Aufgrund des Verweises auf § 8 Absatz 1 AÜG ist klargestellt, dass es sich dabei um das Equal Pay handelt, so wie es auch nach dem AÜG zu bemessen ist. Ein pauschaler Abzug von 10% ist nicht mehr möglich.

Die Deckelung ist weiterhin eine Option des Kunden. Macht der Kunde von der Deckelung nicht Gebrauch oder begrenzt er die Deckelung auf die ersten 15 Einsatzmonate, ist ab dem 16. Einsatzmonat die 6. Stufe des Branchenzuschlags zu zahlen.

Sollte der Kunde sich auf die Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat berufen, muss er dem Personal-dienstleister das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammarbeitnehmer – wie bei dem gesetzlichen Equal Pay – offenlegen.



In Abweichung zu der bisherigen Regelung in den Branchenzuschlagstarifverträgen können bei der Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat tarifliche Vergütungsbestandteile angerechnet werden.

Allerdings unterscheiden sich die Anrechnungsmöglichkeiten in den mit der IG Metall abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträgen (TV BZ ME, TV BZ HK und TV BZ TB) von denen in den mit der IG BCE und ver.di abgeschlossenen Tarifverträgen. Nach § 2 Absatz 5 Satz 3 TV BZ ME / HK / TB können tarifliche Entgeltbestandteile des iGZ-DGB-Tarifwerks nur auf „entsprechende“ Vergütungsbestandteile im Kundenbetrieb angerechnet werden.

Beispiel: Im Kundenbetrieb, der unter den Geltungsbereich des TV BZ ME fällt, wird den vergleichbaren Stammarbeitnehmern kein Weihnachtsgeld vergütet. Die Stammarbeitnehmer erhalten im Vergleich zum iGZDGB-Tarifwerk einen höheren Stundenlohn. Der Mitarbeiter ist bereits länger als 15 vollendete Monate in diesem Betrieb eingesetzt, der Kunde hat sich auf die Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat berufen.

Lösung: Aufgrund des höheren Stundenlohns im Kundenbetrieb muss die Vergütung des Mitarbeiters über den Branchenzuschlag „aufgestockt“ werden. Das nach § 8 Manteltar-



ifvertrag iGZ weiterhin zu zahlende Weihnachtsgeld darf allerdings nicht angerechnet werden, da der vergleichbare Stammarbeitnehmer im Kundenbetrieb kein entsprechendes Weihnachtsgeld erhält. Es ändert sich insofern nichts zu der bisherigen Situation in den ersten 15 Einsatzmonaten, in denen das Weihnachtsgeld auch nicht angerechnet werden konnte.

Findet hingegen ein mit der IG BCE oder ver.di abgeschlossener Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung, darf in dem Beispielsfall das Weihnachtsgeld angerechnet werden. Die neuen Deckelungsregelungen für Einsatzzeiten von mehr als 15 Monaten greifen frühestens nach Ablauf der Übergangsfristen. Sie sind deshalb in den mit der IG Metall und ver.di abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträgen ab dem 01.01.2018 zu berücksichtigen. Bei den Branchenzuschlagstarifverträgen, die mit der IG BCE abgeschlossen worden sind, greifen sie frühestens ab dem 01.07.2018.



III. Änderungen in einzelnen Branchenzuschlagstarifverträgen

1. Erstmals Branchenzuschläge in höheren Entgeltgruppen mit der IG BCE geregelt

Einige Branchenzuschlagstarifverträge sahen bisher in höheren Entgeltgruppen keine Branchenzuschläge vor. Mit Ausnahme des TV BZ Druck – gewerblich sind in sämtlichen Branchenzuschlagstarifverträgen jetzt auch Branchenzuschläge für folgende Entgeltgruppen zu berücksichtigen:

Für die Entgeltgruppen 6 bis 9 waren beim TV BZ Chemie bisher keine Branchenzuschläge zu berücksichtigen. Dies hat sich geändert, wobei Einsatzzeiten rückwirkend ab dem 01.04.2017 zu berücksichtigen sind. Bis zum 31.12.2017 ist für die Entgeltgruppen 6 bis 9 übergangsweise ein Branchenzuschlag in Höhe von 1 % zu berücksichtigen. Ab dem 01.01.2018 befindet sich der Zeitarbeitnehmer dann – unter Berücksichtigung der Einsatzzeiten ab dem 01.04.2017 (vgl. § 6 Absatz 1 Satz 2 TV BZ Chemie) – in der aktuellen Stufe der Branchenzuschläge (vgl. bereits iGZ-Mitgliederinfo 28/2017 vom 27.06.2017). Wenn also der Mitarbeiter, der in den Entgeltgruppen 6 bis 9 eingruppiert ist, seit dem 01.04.2017 ununterbrochen in demselben Kundenunternehmen eingesetzt worden ist,

greift ab dem 01.01.2018 automatisch die 5. Stufe.

Dies gilt auch für die Entgeltgruppen 6 bis 9 beim TV BZ Kunststoff, TV BZ PE – gewerblich und TV BZ KS.

Für die Entgeltgruppen 7 bis 9 sind beim TV BZ Kautschuk rückwirkend ab dem 01.04.2017 und bis zum 31.12.2017 Branchenzuschläge in Höhe von 1 % zu berücksichtigen, für Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 6 waren nach dem TV BZ Kautschuk bereits bisher schon Branchenzuschläge zu vergüten.

Bei Überlassungen von gewerblichen Mitarbeitern an Kundenbetriebe der Druckindustrie sind – wie bisher – für die Entgeltgruppen 6 bis 9 keine Branchenzuschläge zu berücksichtigen. Die Anpassung des Geltungsbereichs in § 1 Nr. 3 TV BZ Druck – gewerblich erfolgt lediglich aus Gründen der Klarstellung ohne inhaltliche Änderungen. Aus diesem Grund finden sich auch weiterhin keine Prozentwerte in § 2 Absatz 3 TV BZ Druck – gewerblich für diese Entgeltgruppen.



2. Änderungen der Prozentwerte in den bisherigen Stufen 1 – 5 (für die ersten 15 Monate)

Die Tarifparteien haben einige – wenige – Änderungen auch in den ersten Zuschlagsstufen vorgenommen.

Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 1 und 2 erhalten nach dem TV BZ Chemie nach dem neunten vollendeten Monat (5. Stufe) ab dem 01.07.2018 einen Branchenzuschlag in Höhe von 53 % (bisher noch 50 %), vgl. bereits iGZ-Mitgliederinfo 28/2017 vom 27.06.2017.

Im TV BZ Kunststoff bekommen Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 1 nach dem neunten vollendeten Monat (5. Stufe) nunmehr 26 % (vorher: 25 %), Zeitarbeitnehmer erhalten also rückwirkend zum 01.04.2017 zusätzlich einen um einen Prozentpunkt höheren Branchenzuschlag, sofern die „Deckelung“ noch nicht erreicht ist.

Im TV BZ PE - gewerblich bekommen Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 5 nach dem dritten vollendeten Monat (2. Stufe) nunmehr 6 % (vorher: 8 %), Zeitarbeitnehmer haben also rückwirkend zum 01.04.2017 nur einen Anspruch auf einen um zwei Prozentpunkte reduzierten Branchenzuschlag. Nach dem fünften vollendeten Monat (3. Stufe) erhalten Zeitarbeitnehmer einen um vier Prozentpunkte reduzierten Branchenzuschlag (vorher: 12 %, jetzt 8 %), dies ebenfalls rückwirkend zum 01.04.2017.



Im TV BZ KS bekommen Mitarbeiter in der Entgeltgruppe 5 nach dem fünften vollendeten Monat (3. Stufe) nunmehr 7 % (vorher: 8 %), Zeitarbeitnehmer erhalten also rückwirkend zum 01.04.2017 einen um einen Prozentpunkt reduzierten Branchenzuschlag. Der Branchenzuschlag nach dem neunten vollendeten Monat (5. Stufe) erhöht sich dagegen von 10 % auf 11 %, ebenfalls rückwirkend zum 01.04.2017.

Nach dem TV BZ TB erhalten Mitarbeiter bisher nach dem siebten vollendeten Monat (4. Stufe) einen Branchenzuschlag in Höhe von 20 %, nach dem neunten vollendeten Monat (5. Stufe) einen Branchenzuschlag in Höhe von 25 %. Diese Prozentwerte sind bis zum 31.12.2017 zu berücksichtigen. Ab dem 01.01.2018 reduzieren sich die Branchenzuschläge auf 19 % (4. Stufe) beziehungsweise 23 % (5. Stufe).



3. Sonstige Änderungen

Auch Überlassungen an Kunden, die Fertigungserzeugnisse im Sinne des § 1 Ziffer 2 TV BZ Chemie verpacken und verkaufen, fallen in den Geltungsbereich des TV BZ Chemie. Dabei sind allerdings nur Kunden erfasst, die den Flächentarifvertrag der Chemischen Industrie anwenden. Hierfür sind nach § 6 Absatz 1 Satz 2 TV BZ Chemie allerdings nur Einsatzzeiten ab dem 01.04.2017 relevant (vgl. die iGZ-Mitgliederinfo 28/2017 vom 27.06.2017).

Im TV BZ KS ist die Regelung entfallen, wonach die einsatzbezogene Zulage entfällt, wenn ein Branchenzuschlag gezahlt wird (§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen). Die einsatzbezogene Zulage (0,20 Euro für die Entgeltgruppen 1 bis 4 und 0,35 Euro für die Entgeltgruppen 5 bis 9) ist also zusätzlich zu den Branchenzuschlägen zu vergüten. Allerdings wird man sagen müssen, dass im Falle der Deckelung auf das Equal Pay ab dem 16. Einsatzmonat die einsatzbezogene Zulage als tarifliches Entgelt weiterhin angerechnet werden kann. Insoweit dürfte die Anrechnungsregelung in § 2 Absatz 5 TV BZ KS spezieller sein.

In der Protokollnotiz Nr. 3 zu § 2 Absatz 2 Satz 2 TV BZ KS findet sich – wie bisher – die Regelung, dass auch Unterbrechungen des Einsatzes im Kundenbetrieb wegen Urlaubes,



Arbeitsunfähigkeit und Feiertagen nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer führen, den Branchenzuschlag also „hemmen“. Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit sind Urlaubs- und Krankheitszeiten „während der Überlassung“ allerdings anzurechnen, müssen also bei der Berechnung der Einsatzdauer mitgezählt werden (vgl. auch die FAQ zur AÜG-Reform, dort zum Urlaub und Krankheit unter Punkt B. II. 2.). Die Einsatzzeiten und etwaige Unterbrechungen des Einsatzes sollten nach den Branchenzuschlagstarifverträgen wie bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer und dem gesetzlichen Equal Pay berücksichtigt werden. Mit der Empfehlung des iGZ sollten außerdem die gesetzlichen und tariflichen Fristen identisch nach § 191 BGB berechnet werden (vgl. bereits die iGZ-Mitgliederinfo 28/2017 vom 27.06.2017).



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Haben Sie noch Fragen zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes?
Dann rufen Sie uns an, wir beantworten Ihre Fragen gern.