

Erläuterungen zum Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ)

Stand: Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

I. Vorbemerkungen	3
II. Einzelkommentierung des TV LeiZ	5
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Einsatz von Zeitarbeitnehmern	5
§ 2 Nr. 1	5
§ 2 Nr. 2 Abs. 1	7
§ 2 Nr. 2 Abs. 2	9
§ 2 Nr. 2 Abs. 2 a)	9
§ 2 Nr. 2 Abs. 2 b)	10
§ 2 Nr. 2 Abs. 2 c)	10
§ 2 Nr. 2 Abs. 3	10
§ 2 Nr. 3 Abs. 1	11
§ 2 Nr. 3 Abs. 2	16
§ 2 Nr. 4 Abs. 1	19
§ 2 Nr. 4 Abs. 2	20
§ 2 Nr. 4 Abs. 3	22
§ 3 Betriebe mit Betriebsvereinbarung	23
§ 3 Nr. 1	23
§ 3 Nr. 1 a)	24
§ 3 Nr. 1 b)	29
§ 3 Nr. 1 b) erster Spiegelstrich	29
§ 3 Nr. 1 b) zweiter Spiegelstrich	31
§ 3 Nr. 1 b) dritter Spiegelstrich	35
§ 3 Nr. 2	35
§ 3 Nr. 3	36
§ 3 Nr. 3 Protokollnotiz	37
§ 4 Betriebe ohne Betriebsvereinbarung	39
§ 4 Nr. 1	39
§ 4 Nr. 2	48
§ 5 Allgemeine Regeln	50
§ 5 Nr. 1	50
§ 5 Nr. 2	50
§ 5 Nr. 3	51
§ 5 Nr. 4	54

§ 6 Übergabe betrieblicher Regelungen an Verleihunternehmen.....	54
§ 7 Bestandsschutz und Öffnungsklausel nach § 1 Abs. 1b AÜG	55
§ 8 Übergangsregelung	56
§ 8 Nr. 1	56
§ 8 Nr. 2	59
§ 8 Nr. 3	60
§ 9 Schlussbestimmungen.....	61
§ 9 Nr. 1	61
§ 9 Nr. 2	61

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wird der Begriff „Zeitarbeitnehmer“ verwendet. Der TV LeiZ benutzt die Doppelbezeichnung Leih-/Zeitarbeitnehmer, ohne dass sich daraus eine inhaltliche Besonderheit ergibt. Die im Text gewählte männliche Form bezieht sich außerdem immer auf weibliche und männliche Personen.

Stand: Juni 2017

I. Vorbemerkungen

Mit dem Pilotabschluss vom 19. Mai 2012 haben die baden-württembergischen Tarifvertragsparteien **erstmalig tarifliche Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern** getroffen.

Die gesetzlichen Neuregelungen vor allem im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erforderten - u.a. wegen der Verhandlungsverpflichtung gemäß § 8 Nr. 2 TV LeiZ vom Mai 2012 - eine Anpassung der tariflichen Regelungen. Dabei waren die Sozialpartner von Anfang an bestrebt, den tariflichen Kompromiss möglichst zu erhalten und den Tarifvertrag im ursprünglichen Sinne fortzuführen.

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vor, hat jedoch für Tarifverträge und, bei Ermächtigung durch Tarifverträge, auch für Betriebsvereinbarungen eine Öffnungsklausel vorgesehen. Von dieser Öffnungsklausel hat der Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit nun ausdrücklich Gebrauch gemacht und eine tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten vorgesehen (§ 2 Nr. 3 TV LeiZ). Darüber hinaus können Zeitarbeitnehmer nur noch eingesetzt werden, wenn eine bereits bestehende und fortgeführte Betriebsvereinbarung dies vorsieht oder ein Sachgrund vorliegt. Der Sachgrund ist dabei, dem Betriebsrat über das Verfahren nach § 99 BetrVG wie bisher mitzuteilen. Diese Grenze gibt den Betrieben der Metall- und Elektro-Industrie damit einen großzügigen Rahmen zum Einsatz von Zeitarbeit. Die Systematik des Vorgängertarifvertrages wurde bei der Neuregelung fortgeführt und insbesondere die Übernahmeangebotsverpflichtung nach 24 Monaten Einsatzzeit bei Betrieben ohne Betriebsvereinbarung erhalten. Bedeutete der TV LeiZ bisher eine Einschränkung für tarifgebundene Betriebe, stellt er sie nun im Vergleich zur gesetzlichen Regelung - auch mit der Übernahmeangebotsverpflichtung - besser.

Der TV LeiZ räumt den Betriebsparteien nach wie vor die Möglichkeit ein, Regelungen zur Umsetzung der Zeitarbeit im Betrieb zu treffen. Dies war bereits vor dem Inkrafttreten des TV LeiZ in vielen Betrieben gelebte Praxis, um den betrieblichen Frieden beim Einsatz von Zeitarbeit zu sichern oder wiederherzustellen. Diese Praxis kann im Grundsatz unverändert weitergeführt werden, muss sich aber an die neuen gesetzlichen und tariflichen Vorgaben halten.

Soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Regelung von Zeitarbeit einigen oder geeinigt haben gilt weiterhin, dass nach 18 Monaten Einsatz eines Zeitarbeitnehmers der Entleiher zu prüfen hat, ob er den Zeitarbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen kann. Nach 24 Monaten Einsatz muss er dem Zeitarbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anbieten. Zu beachten ist dabei, dass auch die bereits unter dem Vorgängertarifvertrag zurückgelegten Einsatzzeiten für die Berechnung der 18/24 Monate zählen. Auch die zeitliche Hemmung bei vorläufiger Einstellung eines Zeitarbeitnehmers als personelle Maßnahme im Sinne der §§ 99, 100 BetrVG bleibt erhalten.

Der TV LeiZ benennt in §§ 5 und 6 unverändert **allgemeine Pflichten**, die der Entleiher beim Einsatz von Zeitarbeit zu beachten hat.

Damit wird der bisherige Tarifvertrag mit einem relativ großzügigen Überlassungsrahmen im Grundsatz fortgeführt. Die Fortführung betrifft neben den wesentlichen Inhalten auch die Grundstruktur des Tarifvertrages. An einigen Stellen konnten kleinere Klarstellungen oder Verbesserungen erreicht werden, an anderen mussten aufgrund der neuen gesetzlichen Vorgabe Änderungen oder Ergänzungen vereinbart werden.

Zeitgleich mit dem Tarifvertrag zur Leih-/Zeitarbeit tritt der neue Branchenzuschlagstarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit für die Metall- und Elektro-Industrie zum 1. April 2017 in Kraft. Er sieht eine weitere Stufe bei den Branchenzuschlägen mit pauschal 65 Prozent des Zeitarbeiterentgelts nach einer Einsatzdauer von 15 Monaten vor. Die weitere Stufe ist erforderlich, weil § 8 Abs. 4 AÜG Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz beim Entgelt über neun Monate hinaus nur noch zulässt, wenn der Tarifvertrag nach spätestens 15 Monaten eine Gleichstellung mit tariflichem Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers in der Einsatzbranche festlegt. Im Übrigen bleiben die bisherigen Stufen (mit der sog. 90 Prozent-Deckelung) bestehen. Mit Einfügung der 65 Prozent-Stufe wird nicht nur diese Voraussetzung erfüllt, sondern werden die Einsatzunternehmen auch von einem komplexen Nachweis des Entgelts vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb, inkl. entsprechender Sach- und Sozialleistungen, befreit, es sei denn der Einsatzbetrieb beruft sich in der letzten Zuschlagsstufe auf Equal Pay. Diese Deckelungsmöglichkeit sieht der Tarifvertrag vor, wenn der Einsatzbetrieb dies geltend macht. In diesem Fall ist der Einsatzbetrieb zum Nachweis des regelmäßigen Arbeitsentgelts verpflichtet ist. Die neue 65 Prozent-Stufe findet erstmals zum 1. Januar 2018 Anwendung.

Kurzübersicht über die Regelungen des TV LeiZ:

- Allgemeine Regelungen: §§ 1, 2, 5, 6 und 9 TV LeiZ
- Spezielle Regelungen:
 - für Betriebe mit bestehender Betriebsvereinbarung aus der Zeit vor dem TV LeiZ (2012): § 7 TV LeiZ
 - für Betriebe mit bestehender Betriebsvereinbarung gem. TV LeiZ (2012), also vor dem 1. April 2017:
 - mit Überlassungshöchstdauer: § 3 Nr. 3, § 8 Nr. 2 TV LeiZ
 - ohne Überlassungshöchstdauer: § 3 Nr. 3, § 8 Nr. 1 TV LeiZ

- für Betriebe mit neu abgeschlossener Betriebsvereinbarung seit dem 1. April 2017: § 3 Nr. 1 und 2 TV LeiZ
- für Betriebe ohne Betriebsvereinbarung: § 4 TV LeiZ.

II. Einzelkommentierung des TV LeiZ

§ 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Einheitlichen Manteltarifvertrages (EMTV).

Die Regelungen zum Geltungsbereich nehmen Bezug auf den jeweiligen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages. Damit gelten die Regelungen des TV LeiZ im Rahmen des auch sonst zur Anwendung kommenden üblichen **räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs**.

Durch § 2 Nr. 2 TV LeiZ wird klargestellt, dass sich der TV LeiZ in seinem Anwendungsbereich auf denjenigen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschränkt, und findet damit auch keine Anwendung auf konzerninterne Überlassung.

§ 2 Einsatz von Zeitarbeitnehmern

§ 2 Nr. 1

Durch den Einsatz von Leih-/ Zeitarbeit darf für die Beschäftigten im Entleihbetrieb keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

Mit § 2 Nr. 1 TV LeiZ haben die Tarifvertragsparteien das bereits bestehende Widerspruchsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG mit anderen Worten, allerdings ohne Bezug auf ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats, wiedergegeben.

Gem. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG kann der Betriebsrat der Einstellung eines Zeitarbeitnehmers widersprechen, soweit die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Einstellung des Zeitarbeitnehmers im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

Dass Zeitarbeit nach § 2 Nr. 1 TV LeiZ für die Beschäftigten im Entleihbetrieb „keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze“ bewirken darf, stellt somit nur

eine **politische Bekräftigung** dar und begründet **kein eigenständiges Zustimmungsverweigerungsrecht** des Betriebsrates.

Allerdings hat das BAG in seiner Entscheidung vom 10. Juli 2013 (7 ABR 91/11) die Beteiligungsrechte des Betriebsrates beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern **hervorgehoben**. Danach kann der Betriebsrat im Entleiherbetrieb die Zustimmung zum Einsatz verweigern, wenn nicht von vornherein ein nur vorübergehender Einsatz geplant ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Nachdem § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG die vorübergehende Überlassung nun unter Verweis auf die Überlassungshöchstdauer nach Abs. 1b konkretisiert, könnte sich das Zustimmungsverweigerungsrecht auch auf die Frage der Einhaltung der tariflichen oder betrieblichen Überlassungshöchstdauer erstrecken.

Protokollnotiz

Leih-/ Zeitarbeiter sollen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind.

Die **Protokollnotiz** gibt eine für die Unternehmen **unverbindliche politische Auffassung** der Tarifvertragsparteien wieder. Diese Aussage führt **nicht zu einem tariflichen Verbot** des Einsatzes auf Dauerarbeitsplätzen und stellt auch keinen Zustimmungsverweigerungsgrund dar (LAG München vom 27. März 2013 – 8 TaBV 110/12). Die Protokollnotiz dient lediglich als Auslegungshilfe. Mit der Formulierung „sollen“ sowie durch das Instrument der Protokollnotiz wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien einen politischen Appell ausgesprochen, aber keine Tarifnorm formuliert haben.

Hintergrund der Protokollnotiz war die Forderung der IG Metall, Zeitarbeit auf Arbeitsplätzen zu verbieten, die auf Dauer angelegt sind. Mit der als Soll-Vorschrift ausgestalteten Protokollnotiz konnte die Durchsetzung dieser Forderung verhindert werden.

Mit § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG ist zwischenzeitlich auch gesetzlich klargestellt, dass sich der vorübergehende Einsatz auf die Person des Zeitarbeitnehmers und nicht den Arbeitsplatz bezieht. Dieser Bezug gilt auch für tarifliche oder betriebliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Öffnungsklauseln. Im neuen Tarifvertrag zur Leih-/ Zeitarbeit wurde zwar an der Protokollnotiz festgehalten, dies ändert jedoch nichts am personellen Bezug.

§ 2 Nr. 2 Abs. 1

Der vorübergehende Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist gem. § 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.

Der Eingangsabsatz des § 2 Nr. 2 TV LeiZ verweist zum einen auf § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG, der über § 1 Abs. 1b AÜG eine mittelbare Definition der „vorübergehenden Überlassung“ vornimmt und beschränkt den Anwendungsbereich des TV LeiZ auf denjenigen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Anwendungsbereich

Im aktuellen TV LeiZ ist nun ausdrücklich geregelt, dass insbesondere die **konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung**, soweit sie vom AÜG ausgenommen ist, auch nicht unter den Tarifvertrag fällt. Damit sind z. B. Konzernkonstellationen in denen Arbeitnehmer nicht zum Verleih eingestellt und beschäftigt werden (z. B. Personalführungsgesellschaften) nicht vom TV LeiZ erfasst. Der Tarifvertrag schafft somit Rechtssicherheit im Hinblick auf die bisher vertretene Auslegung hierzu.

Vorübergehende Überlassung

Zum Aufbau des neuen § 1 Abs. 1b AÜG: Gesetzliche Überlassungshöchstdauer und Öffnungsklauseln

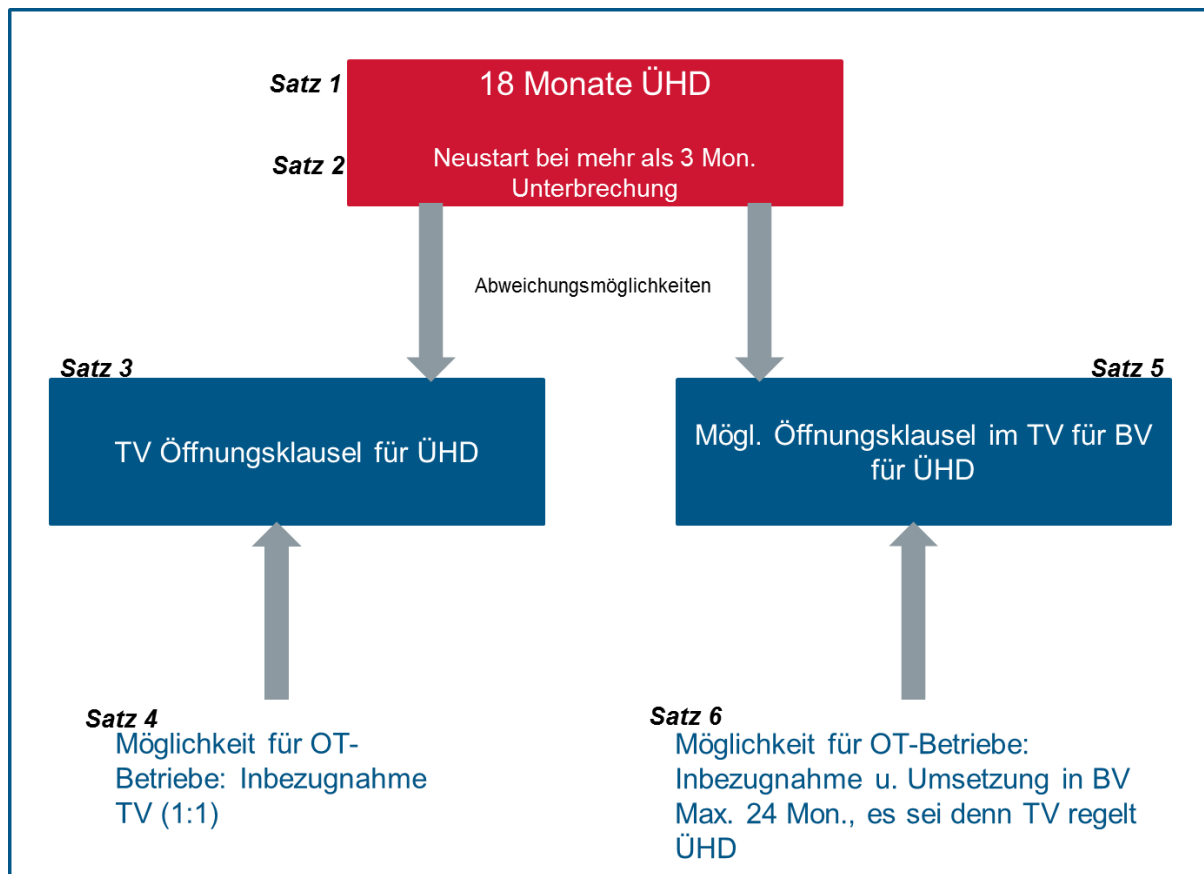
- Satz 1: Festlegung der Verpflichtung für Verleiher und Entleiher, einen Zeitarbeitnehmer nicht länger als 18 Monate einzusetzen.
- Satz 2: Festschreibung der Mindestunterbrechung für einen Neubeginn des Fristenlaufs für die Überlassungshöchstdauer auf mehr als drei Monate.
- Satz 3: Öffnungsklausel zur Regelung einer von Satz 1 abweichenden Überlassungshöchstdauer für Tarifverträge der Einsatzbranche.
- Satz 4: Möglichkeit für tarifungebundene Unternehmen, die in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Satz 3 fallen, diesen (mit all seinen Regelungen, also auch der abweichenden Überlassungshöchstdauer) zu übernehmen.
- Satz 5: Möglichkeit für Betriebe eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festzulegen, wenn und soweit ein Tarifvertrag der Einsatzbranche dies zulässt.
- Satz 6: Möglichkeit für tarifungebundene Unternehmen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Satz 3, die dort geschaffene Öffnungsklausel ebenfalls zu nutzen. Dabei darf die abweichende Überlassungshöchstdauer höchstens 24 Monate betragen, es sei denn der Tarifvertrag ver-

bindet die Öffnungsklausel mit einer Vorgabe zur maximal zulässigen betrieblichen Überlassungshöchstdauer.

Satz 7: Sofern tarifungebundene Unternehmen in den Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge fallen, können sie sich für Satz 4 oder 6 nur auf den für die Branche repräsentativen Tarifvertrag berufen (= der für die Mehrheit der tarifgebundenen Unternehmen und Arbeitnehmer der Branche geltende Tarifvertrag).

Satz 8: Regelung für Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften.

In § 1 Abs. 1b AÜG wird zunächst die seit 1. April 2017 geltende gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten geregelt. Die Vorschrift beinhaltet aber auch Öffnungsklauseln zur Abweichung von 18 Monaten. In § 2 Nr. 2 Abs. 1 TV LeiZ wird durch den tariflichen Bezug auf § 1 Abs. 1b AÜG verdeutlicht, dass die nachfolgenden Regelungen von der gesetzlichen Öffnungsklausel Gebrauch machen und für die tarifgebundenen Betriebe der Metall- und Elektro-Industrie eine abweichende Überlassungshöchstdauer (ÜHD) gilt.



Über das Gesetz bzw. bei Wahrnehmung der gesetzlichen Öffnungsklauseln durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung wird über die Überlassungshöchstdauer eine Konkretisierung der „vorübergehenden Überlassung“ vorgenommen. Bei der Wahrnehmung der Öffnungsklauseln sind Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien durch das Gesetz grundsätzlich nicht beschränkt. Auch die Rechtsprechung hat bislang keine Grenzen einer „vorübergehenden

Überlassung“ definiert (vgl. auch Erläuterungen zu § 2 Nr. 1 TV LeiZ).

Der jetzige TV LeiZ, der die grundsätzliche Struktur des Vorgängertarifvertrages aus dem Jahr 2012 übernommen hat, macht dabei von den Öffnungsklauseln des § 1 Abs. 1b Satz 3 und Satz 5 AÜG Gebrauch. Er enthält in § 3 eine Variante „Betriebe mit Betriebsvereinbarung“ und in § 4 eine Variante „Betriebe ohne Betriebsvereinbarung“. Gleichzeitig macht der Tarifvertrag auch für die Variante „Betriebe mit Betriebsvereinbarung“ bestimmte Vorgaben (Mischform aus § 1 Abs. 1b Sätze 3 und 4 AÜG), insbesondere legt er in § 2 Nr. 3 eine im Grundsatz für alle Fälle geltende tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten fest (s. dazu unter § 2 Nr. 3).

§ 2 Nr. 2 Abs. 2

Ein vorübergehender Einsatz ist danach gegeben, wenn...

Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 Nr. 2 Abs. 2 TV LeiZ beschrieben, was unter einem „**vorübergehenden Einsatz**“ zu verstehen ist, sprich, welche Fallgruppen es gibt. Dabei geht es insbesondere um die Einteilung in „Einsätze ohne Sachgrund“ und „Einsätze mit Sachgrund“.

Die zeitliche Begrenzung von Einsätzen erfolgt nach § 2 Nr. 3 TV LeiZ. Dieser normiert eine tarifliche Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 48 Monaten, länger bei Einsätzen mit Sachgrund (s. die Erläuterungen zu § 2 Nr. 2 Abs. 2 b).

§ 2 Nr. 2 Abs. 2 a)

...der Einsatz zeitlich befristet ist.

Soweit der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers zeitlich befristet ist, ist das Merkmal „vorübergehend“ erfüllt. Dabei haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine zeitliche Obergrenze von 48 Monaten (Ausnahme: fortgeführte Bestandbetriebsvereinbarungen und Sachgrundeinsätze) festgelegt.

Auch in den Fällen, die nicht auf die 48 Monate beschränkt sind, ist darauf zu achten, dass eine Ausdehnung der Überlassungshöchstdauer im Rahmen der Öffnungsklauseln in einem vertretbaren Verhältnis zu Sinn und Zweck von AÜG und TV LeiZ steht und die vom Gesetz beabsichtigte Begrenzung der Einsatzdauer nicht unterlaufen wird.

§ 2 Nr. 2 Abs. 2 b)

...ein Sachgrund vorliegt, z. B. der Einsatz erforderlich 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)

Der Einsatz von Zeitarbeit ist nach Ansicht der Tarifvertragsparteien ebenfalls „vorübergehend“ im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG, soweit ein **Sachgrund** für den Einsatz vorliegt. Die im Tarifvertrag aufgeführten Fälle sind dabei lediglich beispielhaft. Anhaltspunkte für weitere Sachgründe können sich z. B. in Anlehnung an § 14 Abs. 1 TzBfG ergeben, aber auch darüber hinaus sind weitere Sachgründe möglich (s. unten zu § 2 Nr. 2 Abs. 3).

Das Beispiel, dass **Fachkräfte mit speziellen Qualifikationen** im Betrieb nicht vorgehalten werden, meint dabei nicht nur den qualitativen Bedarf an Fachkräften, sondern auch den quantitativen Bedarf. Hat z. B. ein Betrieb für die aktuelle Auftragslage nicht genügend (Stamm-)Facharbeiter beschäftigt und stellt deswegen Zeitarbeitnehmer als Facharbeiter ein, wäre dieser Einsatz nach Ansicht der Tarifvertragsparteien zumindest „vorübergehend“ im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG, wenn nicht von einem Dauerbedarf auszugehen ist. Das gilt auch außerhalb von „echten“ Projekten, da diese in der Klammer des § 2 Nr. 2 Abs. 2 b) TV LeiZ wiederum nur als Beispielsfall aufgezählt werden.

§ 2 Nr. 2 Abs. 2 c)

...der Einsatz dazu dient, Auftragsspitzen oder anderen zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzarbeiten.

§ 2 Nr. 2 Abs. 2 c) TV LeiZ benennt einen (weiteren) konkreten Sachgrund im Sinne des § 2 Nr. 2 Abs. 2 b) TV LeiZ. Strenggenommen handelt es sich daher nur um einen **Unterfall des § 2 Nr. 2 Abs. 2 b) TV LeiZ**.

§ 2 Nr. 2 Abs. 3

Der Sachgrund nach b) und c) ist nicht auf die Vorgaben und Definitionen des § 14 Abs. 1 TzBfG oder eines anderen gesetzlichen Sachgrundes beschränkt.

Mit diesem neu eingefügten Absatz soll klargestellt werden, dass die sachlich begründeten Einsätze nach diesem Tarifvertrag eine eigenständige Regelung darstellen und sich nicht auf die geregelten Sachgründe nach § 14 TzBfG und die dazu ergangene Rechtsprechung beschränken. Diese Regelung räumt folglich einen weiten Spielraum in Bezug auf mögliche Sachgründe ein.

§ 2 Nr. 3 Abs. 1

Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass die Höchstdauer eines Einsatzes nach diesem Tarifvertrag (§§ 3 und 4 Nr. 1) 48 Monate nicht überschreiten darf.

Durch diese Vorschrift wird für den TV LeiZ eine grundsätzlich **für alle Fälle geltende Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten** festgelegt. Der Tarifvertrag macht damit von der Abweichungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG Gebrauch und macht Vorgaben für die Öffnungsklausel nach § 1 Abs. 1b Satz 5 AÜG.

Unabhängig hiervon ist zu beachten, dass für Betriebe, die den Tarifvertrag 1:1 anwenden, d. h. keine Betriebsvereinbarung nach § 3 TV LeiZ abschließen, die **in § 4 TV LeiZ geregelte Übernahmeangebotsverpflichtung nach 24 Monaten** gilt. In diesen Fällen greift unterhalb der tariflichen Überlassungshöchstdauer eine weitere zeitliche Grenze, die berücksichtigt werden muss. Die 48-monatige Überlassungshöchstdauer spielt in diesen Fällen meist keine Rolle. Sie kann aber dann zum Tragen kommen, wenn der Arbeitnehmer ein Übernahmeangebot ausschlägt oder wegen akuten Beschäftigungsproblemen kein Übernahmeangebot zu machen war. Hier muss - trotz des ausgeschlagenen Vertragsangebots oder der Beschäftigungsprobleme - die Überlassungshöchstdauer nach 48 Monaten beachtet werden.

Bei der Überlassungshöchstdauer ist besondere Vorsicht geboten: Bei Überschreitung dieser Grenze entsteht gem. §§ 9 Abs.1 Nr. 1b, 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher. Dieser Rechtsfolge kann der ehemalige Zeitarbeiter durch Abgabe einer Festhaltungserklärung nach § 9 Abs. 1 Nr. 1b sowie Abs. 2 und 3 AÜG widersprechen, diese ist jedoch an hohe formelle Anforderungen geknüpft.

Da die tarifliche Überlassungshöchstdauer als Rahmenregelung die gesetzliche Öffnungsklausel in § 1 Abs. 1b Sätze 3 und 5 AÜG wahrnimmt, unterliegt der **Fristenlauf** diesbezüglich den Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes:

- Einsatzzeiten beginnen daher - unabhängig von davor liegenden tatsächlichen Ein-sätzen - ab 1. April 2017 zu laufen. (Für Bestandsbetriebsvereinbarungen, die bereits eine Überlassungshöchstdauer enthalten, trifft § 8 Nr. 2 TV LeiZ eine andere Regelung).

Für den Beginn der Überlassungshöchstdauer ab dem 1. April 2017 spricht neben dem Willen des Gesetzgebers in § 19 Abs. 2 AÜG, dass die Tarifvertragsparteien in Bezug auf die Berechnung der 18/24 Monate nach § 4 TV LeiZ in der Protokollnotiz ausdrücklich eine abweichende Berechnung unter Berücksichtigung der Überlassungszeiten auch vor dem 1. April 2017 vereinbart haben. Eine solche Regelung ist bezüglich der 48-monatigen Überlassungshöchstdauer nicht getroffen worden. Einen anderen Fristenbeginn haben die Tarifvertragsparteien ebenfalls in § 8 Nr. 1 c) gewählt (vgl. auch die Erläuterungen zu § 8 Nr. 1 c).

- Überlassungszeiten werden nicht zusammengerechnet, wenn zwischen ihnen eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten liegt.

Beispiel:

Der Zeitarbeitnehmer wird bis zum 31. März 2018 überlassen. Wird er vor dem 2. Juli 2018 erneut überlassen, so liegt keine Unterbrechung von mehr als drei Monaten vor. Daher sind die Einsatzzeiten der vorherigen Überlassung und der neuen Überlassung zu addieren. Findet ein neuer Einsatz frühestens am 2. Juli 2018 statt, bleiben die Vorüberlassungszeiten unberücksichtigt; der Arbeitnehmer kann erneut für 48 Monate überlassen werden.

Vom Grundsatz der 48-monatigen Überlassungshöchstdauer gibt es **zwei Ausnahmen**:

- a) Sachgrundeinsätze mit einer voraussichtlichen Dauer von über 48 Monaten:
Für diese Fälle legt § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ fest, dass die konkrete Dauer des Sachgrundeinsatzes über das Verfahren nach § 99 BetrVG festzulegen ist (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ).
- b) Bestandsbetriebsvereinbarungen:
Für bereits bei Inkrafttreten des Tarifvertrages geltende Betriebsvereinbarungen regelt § 3 Nr. 3 TV LeiZ eine Ausnahme von der 48-monatigen Überlassungshöchstdauer (s. Protokollnotiz). Bestehende betriebliche Regelungen können danach unverändert, also ggf. mit einer höheren oder niedrigeren Überlassungsgrenze fortgeführt werden (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 3 Nr. 3 TV LeiZ).

Worauf bezieht sich die Überlassungshöchstdauer?

Der TV LeiZ (2012) bezog sich mit seinen Regelungen von Anfang an auf den Betrieb. Der Gesetzgeber selbst stellt weder im Gesetzeswortlaut noch in der Gesetzesbegründung zum AÜG klar, ob mit dem Entleiher der Betrieb oder das Unternehmen gemeint ist. Jedoch stellt zumindest die fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit auf den Unternehmensbegriff ab, mit der Folge, dass Überlassungszeiten aus verschiedenen Betrieben eines Unternehmens zusammenzurechnen sind. Dementsprechend beraten die Zeitarbeitsverbände derzeit ihre Mitglieder. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist daher anzuraten, dieser Auslegung zu folgen. Dies gilt jedenfalls bis z. B. eine anderweitige Rechtsprechung ergeht. Bei einem Betriebsbezug besteht das Risiko, dass die Überlassungshöchstdauer überschritten wird und kraft gesetzlicher Fiktion ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entsteht.

Damit unterscheidet sich das Bezugsobjekt bei der Überlassungshöchstdauer von dem bei der Prüfung des Übernahmeangebots/des Ausspruchs eines Übernahme-

angebots in § 4 TV LeiZ. Die tarifvertragliche Fristenregelung des § 4 TV LeiZ stellt eindeutig auf den Betrieb als Bezugsobjekt ab. Da § 4 TV LeiZ keine Überlassungshöchstdauer i.S.d. AÜG regelt, sondern von der gesetzlichen Neuregelung unabhängige Fristen normiert, kann der Tarifvertrag insoweit auch weiterhin auf den Betrieb abstellen (s. dazu die Erläuterungen zu § 4 TV LeiZ).

Praxistipp:

Als Entleiher können Sie nicht immer leicht nachvollziehen, wie lange ein Zeitarbeiter bereits in Ihrem Unternehmen eingesetzt war.

Zur genauen und fehlerfreien Erfassung der Überlassungshöchstdauer sollten Arbeitgeber daher eine überbetriebliche Datenbank über alle beschäftigten Leiharbeiter führen und vor jedem Einsatz die persönliche Überlassungsdauer inkl. der Unterbrechungen überprüfen.

Auch kann sich empfehlen, mit dem Verleiher im Überlassungsvertrag eine Klausel zu vereinbaren, nach der er verpflichtet wird, nach einer Überlassungsdauer eines Zeitarbeitnehmers von z. B. 47 Monaten, dieses schriftlich mitzuteilen oder - alternativ - dass diese Einsatzzeit unter Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten gar nicht erreicht werden darf.

Wie ist die Überlassungshöchstdauer zu berechnen?

Die Arbeitnehmerüberlassung kann sehr unterschiedlich verlaufen. Überlassungen können 48 Monate andauern (mit Sachgrund auch darüber hinaus), aber auch monatsweise, wochenweise oder tageweise erfolgen, mit jeweils unterschiedlich lang andauernden Unterbrechungen.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gibt keine zwingende Berechnung der Überlassungshöchstdauer vor. Damit ist für die Berechnung auf die Vorschriften des BGB zurückzugreifen. Hier gibt es zwei verschiedene Regelungen zur Fristberechnung, §§ 187, 188 Abs. 2 BGB oder § 191 BGB, wobei für eine Regelung wie die Überlassungshöchstdauer ungeklärt ist, in welchem Verhältnis diese Vorschriften des BGB zueinander stehen. § 191 BGB wird, wenn auch nicht nach dem Wortlaut, aber wohl nach Sinn und Zweck und aus der Historie als Auffangnorm verstanden.

Die Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit wendet grundsätzlich § 188 Abs. 2 BGB an. Nur anteilige Monate sollen nach § 191 BGB berechnet werden.

Beispiel zur Berechnungsweise der Bundesagentur für Arbeit:

Ein Zeitarbeiter ist vom 1. Oktober 2017 bis 15. Januar 2018 eingesetzt. Damit hat er eine Einsatzzeit von 3 ganzen Monaten (1. Oktober 2017 bis 31. Dezember 2017) und 15 Tagen (1. Januar 2018 bis 15. Januar 2018). Wird er danach nochmals vom 17. Februar 2018 bis 20. März 2018

und damit einen ganzen Monat (vom 17. Februar 2018 bis 16. März 2018) und 4 Tage (vom 17. März 2018 bis 20. März 2018) eingesetzt, hat er insgesamt eine Einsatzzeit von 4 Monaten und 19 Tagen. Bis zum Erreichen der 48 Monate kann er noch 43 ganze Monate und 11 Tage (30 Tage/Monat minus 19 Einsatztage) eingesetzt werden.

Durch diese Auslegung werden die beiden Normen in einer Weise miteinander kombiniert, dass sich alle Fälle abbilden lassen. Die Zeitarbeitsverbände schließen sich dieser Auslegung an und werden in der Praxis darauf achten, dass die so berechneten Höchstfristen nicht überschritten werden. Andernfalls setzen sie sich der Gefahr einer Ordnungswidrigkeit und des Verlusts der Überlassungserlaubnis aus.

Diese Auslegung bietet daher für die tarifliche Überlassungshöchstdauer nach § 2 Nr. 3 TV LeiZ eine **praktikable Berechnungsweise**. Auch haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten verständigt. Dabei war gemeinsames Ziel, bei einem ununterbrochenen Einsatz, ebenso wie bei einem unterbrochenen, später fortgesetzten Verlauf, einen Einsatz von tatsächlich 48 Monaten zu ermöglichen. So wurde auch bereits die Übernahmeangebotsverpflichtung nach 24 Monaten im TV LeiZ (2012) verstanden. Diesem Ziel kommt die o. g. Berechnungsweise am nächsten.

Derzeit kann allerdings noch nicht mit Sicherheit vorhergesagt werden, welche Berechnungsweise die Arbeitsgerichte zugrunde legen werden, wenn es um die Frage geht, ob die Überlassungshöchstdauer überschritten und damit ein Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitnehmer entstanden ist. Wer vor diesem Hintergrund auf Nummer **sicher gehen will**, muss für sämtliche Einsätze § 191 BGB zur Anwendung bringen, wonach jeder Monat mit 30 Tagen angesetzt wird. § 191 BGB führt mit seiner Berechnungsweise grundsätzlich zur kürzest möglichen Einsatzzeit und kann daher angewendet werden, um Rechtsrisiken auszuschalten. Wer sich die komplizierten Rechnungen ersparen, aber dennoch nicht in das Rechtsrisiko eines Arbeitsverhältnisses laufen möchte, dem empfiehlt sich, eine kürzere Überlassungshöchstdauer von 47 Monaten zu unterstellen.

Übersicht über die Überlassungshöchstdauern nach den verschiedenen Berechnungsarten bei ununterbrochenem Verlauf

Überlassungshöchstdauer (Monate)	Überlassungshöchstdauer, § 191 BGB (Tage)	Überlassungshöchstdauer, §§ 187, 188 BGB (Tage)
48	1.440	1.460 / 1.461
36	1.080	1.095/ 1.096
24	720	730 / 731
18	540	546 - 550

Beispiele zu den verschiedenen Berechnungsweisen:

1. *Ununterbrochener Einsatz*

Ein Zeitarbeitnehmer wird ab dem 1. April 2017 eingesetzt.

Nach § 188 Abs. 2 BGB könnte der Zeitarbeitnehmer bis einschließlich 31. März 2021 eingesetzt werden. Die Berechnung nach § 191 BGB ergibt dagegen eine maximale Einsatzzeit bis einschließlich 10. März 2021 (1440 Tage).

2. *Unterbrochener Einsatz*

Ein Zeitarbeitnehmer wird erstmals vom 1. April 2017 bis zum 12. Juni 2018 eingesetzt. Ein weiterer Einsatz ist ab dem 1. August 2018 geplant.

Wie lange kann der Zeitarbeitnehmer beim zweiten Einsatz maximal eingesetzt werden?

1. Einsatz: 1. April 2017 bis 12. Juni 2018

= > Die Einsatzdauer nach Berechnung der Bundesagentur wäre wie folgt:
14 Monate (§ 188 Abs. 2 BGB) und 12 Tage (§ 191 BGB)

= > Die Berechnung nach § 191 BGB ergibt eine Einsatzdauer von 438 Tagen

Einsatzzeiten werden addiert: Unterbrechung weniger als drei Monate und einen Tag

2. Einsatz: ab 1. August 2018

= > Die Berechnungsweise der Bundesagentur ergibt eine weitere Einsatzmöglichkeit von 33 Monaten (§ 188 BGB) und 18 Tagen (§ 191 BGB)

= > Die Berechnung nach § 191 BGB ergibt eine weitere Einsatzmöglichkeit von 1002 Tagen: 1440 Tage minus 438 geleistete Tage

Ergebnis: Der zweite Einsatz ist, wenn er am 1. August 2018 beginnt, nach der Berechnung der Bundesagentur bis einschließlich 18. Mai 2021, nach § 191 BGB bis einschließlich 28. April 2021 möglich.

Welche Zeiten sind als Überlassungszeiten zu berücksichtigen?

Zu dieser Frage gibt es zwei verschiedene Ansätze: den formalen, der auf den Überlassungsvertrag abstellt und den materiellen, der nur die Tage zu den Einsatzzeiten zählt, an denen der Arbeitnehmer auch tatsächlich im Betrieb erschienen ist. Da letzterer die Überlassungszeiten extrem ausweiten würde und hier ein erhebliches Risiko besteht, dass die Gerichte diesem Ansatz nicht folgen, ist dem formalen Ansatz zu folgen. Bereits im Rahmen der Verpflichtung zur Prüfung und zum Ausspruch eines Übernahmeangebots im TV LeiZ (2012) wurde der formale Überlassungsbegriff zugrundegelegt. Ebenso wie im TV LeiZ (2012) sprechen bei der Überlassungshöchstdauer gute Gründe dafür, dass z. B. auch

längere Urlaubs- und Krankheitszeiten des Zeitarbeitnehmers zur Unterbrechung des Einsatzes führen. Es muss dann aber eine nachweisbare Unterbrechung vorliegen, d. h. die tatsächliche Unterbrechung bzw. Beendigung der Überlassung muss durch den Verleiher bestätigt werden.

Der formale Begriff der Überlassung gerät dann an seine Grenzen, wenn der Einsatz missbräuchlich unterbrochen wird. Bei zeitlich sehr kleinteiligen An- und Abmeldungen von Zeitarbeitnehmern, wird wohl ein Sachzusammenhang zu bilden sein, der zur umfassenden Anrechnung auch der Unterbrechungszeiten auf die Überlassungshöchstdauer führt.

§ 2 Nr. 3 Abs. 2

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.

Wie nach dem bisherigen Tarifvertrag sollen **Einsätze mit Sachgrund** auch nach dem neuen TV LeiZ ohne tariflich vorgegebene Obergrenze zulässig sein.

1. Überlassungshöchstdauer bei Einsätzen mit Sachgrund

§ 1 Abs. 1b AÜG verlangt in allen Varianten eine zeitlich definierte Überlassungshöchstdauer, was einem Einsatz mit einer bloßen Nennung des Sachgrundes ab 1. April 2017 entgegensteht. In der Gesetzesbegründung zu **§ 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG** ist allerdings Folgendes ausgeführt:

„Die durch 1b Satz 3 gewährte Flexibilisierung für die Tarifvertragsparteien kann dabei unter anderem auch durch eine tarifvertragliche Regelung erfolgen, wonach etwa bei Vorliegen von Sachgründen die Dauer des jeweiligen Einsatzes dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG mitgeteilt und dokumentiert wird.“

Danach kann ein Tarifvertrag auch eine Regelung vorsehen, nach der für Sachgrundeinsätze die Überlassungshöchstdauer im Einzelfall zu definieren ist. Von dieser Möglichkeit hat der TV LeiZ in § 2 Nr. 3 Abs. 2 ausdrücklich Gebrauch gemacht. Von dieser Möglichkeit können aufgrund der gesetzlich zwingenden Durchführung eines Verfahrens nach § 99 BetrVG nur Betriebe mit Betriebsrat Gebrauch machen.

Auch wenn in diesem Zusammenhang nicht die gesetzlichen Maßstäbe für Sachgrundbefristungen gelten, ist Betrieben, die auf einen Sachgrund zurückgreifen möchten, dennoch zu einer plausiblen Herleitung zu raten. Es empfiehlt sich, die voraussichtliche Dauer des Sachgrundeinsatzes möglichst präzise zu ermit-

teln. Über die dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG mitgeteilte Einsatzdauer (§ 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ und § 4 Nr. 2 TV LeiZ) wird die Überlassungshöchstdauer definiert, die der Betriebsrat im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Vorgaben überprüfen kann (Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

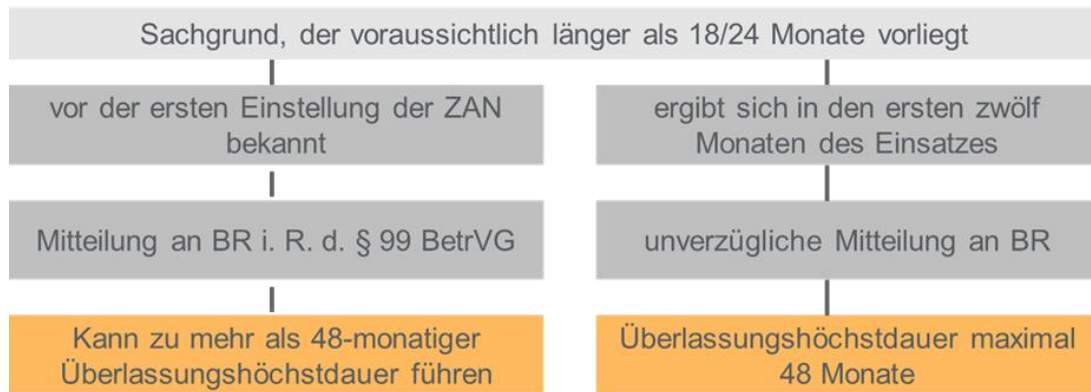
Für die Dokumentation genügt eine rein interne Dokumentation des Arbeitgebers, dass dem Betriebsrat nach § 99 BetrVG der Sachgrund und die voraussichtliche Dauer des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers mitgeteilt worden ist.

2. Verhältnis zu § 4 Nr. 2 TV LeiZ

Für Betriebe, die den Tarifvertrag unmittelbar anwenden (Fälle des § 4 TV LeiZ) enthält § 4 Nr. 2 TV LeiZ eine Regelung zu Sachgrundeinsätzen, die über 18 bzw. 24 Monate hinausgehen. Danach entfällt bei Vorliegen eines Sachgrundes die Verpflichtung nach § 4 Nr. 1 TV LeiZ zur Prüfung und Vorlage eines Angebots auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Auch hier ist der Sachgrund dem Betriebsrat über das Verfahren nach § 99 BetrVG oder, wenn sich der Sachgrund in den ersten zwölf Monaten des Einsatzes ergibt, unverzüglich - außerhalb des Verfahrens nach § 99 BetrVG - mitzuteilen. Betriebe ohne Betriebsvereinbarung sind daher bereits bei einem Einsatz von voraussichtlich über 24 Monaten auf Sachgrundeinsätze beschränkt. Lediglich in der Rechtsfolge des fehlenden Sachgrundes über 24 und über 48 Monate können sich noch Unterschiede ergeben. Während bei der Überschreitung der 24 Monate eine Verpflichtung zur Vorlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages besteht und die Übernahme der Zustimmung des Zeitarbeitnehmers bedarf, entsteht bei Überschreitung der 48-monatigen Überlassungshöchstdauer automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Entleiherbetrieb, dem der Zeitarbeiter durch Abgabe einer Festhaltungserklärung widersprechen kann. Auch muss ein Sachgrundeinsatz über 48 Monate immer über § 99 BetrVG mitgeteilt werden. Eine bloße Mitteilung von sich nachträglich ergebenden Sachgründen ist in diesem Fall ausgeschlossen.

Beispiele:

1. Innerhalb der ersten 12 Monate des Einsatzes ergibt sich ein Sachgrund, der voraussichtlich noch 30 Monate andauert. Dieser Fall kann über eine bloße Mitteilung an den Betriebsrat abgewickelt werden. Da der Einsatz die Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten nicht überschreitet, ist hier jedenfalls im Hinblick auf AÜG und TV LeiZ kein neues „Einstellungsverfahren“ nach § 99 BetrVG erforderlich. Vielmehr liegt hier ein Fall des § 4 Nr. 2 TV LeiZ vor (s. dazu auch die Erläuterung zu § 4 Nr. 2 TV LeiZ).
2. Innerhalb der ersten zwölf Monate des Einsatzes ergibt sich ein Sachgrund, der voraussichtlich noch 50 Monate andauert. Dieser Fall kann nicht über eine bloße Mitteilung an den Betriebsrat abgewickelt werden. Vielmehr muss ein neues „Einstellungsverfahren“ nach § 99 BetrVG eingeleitet werden, in dem der sich nun ergebende Sachgrund und dessen voraussichtliche Dauer mitgeteilt und dokumentiert werden.



Praxistipp:

Einsätze mit Sachgrund sollten, auch im Hinblick auf tatsächliche Änderungen des Sachverhalts, immer über das Verfahren nach § 99 BetrVG abgewickelt werden. So ist man auch bei sich erst nachträglich ergebenen Sachgründen oder Sachgründen, die länger dauern als zunächst angenommen, auf der sicheren Seite.

Mit Sachgrundeinsätzen über 48 Monaten sollte insgesamt nicht leichtfertig umgegangen werden. Insbesondere ist dabei immer zu prüfen, ob solche Einsätze tatsächlich noch das Merkmal „vorübergehend“ erfüllen.

Bedeutung für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Sowohl die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten als auch die Ausnahmeregelung zu den Sachgrundeinsätzen über 48 Monate gilt für Betriebe mit und ohne Betriebsvereinbarung, die ab Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages abgeschlossen werden.

Dies bedeutet für den **Abschluss von Betriebsvereinbarungen nach § 3 TV LeiZ**, dass

- a) eine Höchstdauer des Einsatzes **ohne Sachgrund** bei maximal 48 Monaten liegen kann;
- b) ein Einsatz **mit Sachgrund** bis zu einer Maximaldauer von 48 Monaten über die allgemeine tarifliche Überlassungshöchstdauer erfolgen kann.

Sieht eine Betriebsvereinbarung eine Überlassungshöchstdauer von weniger als 48 Monaten vor, empfiehlt sich eine klarstellende Regelung in der Betriebsvereinbarung, was in Bezug auf Sachgrundeinsätze bis zur tariflichen Überlassungshöchstdauer nach § 2 Nr. 3 Abs. 1 TV LeiZ (48 Monate) gelten soll. Ohne eine solche Klarstellung, sollten für Sachgrundeinsätze, die voraussichtlich länger als die betrieblich festgelegte Überlassungs-

höchstdauer andauern, sicherheitshalber der Sachgrund und die voraussichtliche Einsatzdauer im Verfahren nach § 99 BetrVG mitgeteilt werden (§ 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ).

Für einen Einsatz über 48 Monate ist gemäß § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ das Verfahren nach § 99 BetrVG einzuhalten. Die Festlegung der Dauer im Einzelfall über das Verfahren nach § 99 BetrVG ist laut Gesetzesbegründung der Regelung durch die Tarifvertragsparteien vorbehalten. Sie muss daher nicht in der Betriebsvereinbarung gesondert geregelt werden.

- c) bei Betriebsvereinbarungen nach § 3 TV LeiZ **ohne Regelungen zur Überlassungshöchstdauer** (z. B. eine reine Quotenregelungen zur Beschränkung des Volumens der Zeitarbeitnehmer oder eine Beschränkung auf bestimmte Einsatzbereiche) § 2 Nr. 3 TV LeiZ gilt, d. h. eine grundsätzliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten.

Hinweis:

In Betriebsvereinbarungen nach § 3 TV LeiZ ist trotz der Geltung des § 2 Nr. 3 TV LeiZ anzuraten, die Überlassungshöchstdauer aufzunehmen, um spätere Diskussionen zu vermeiden. Alternativ kann auf § 2 Nr. 3 TV LeiZ Bezug genommen werden. So wird klargestellt, dass weder § 4 Nr. 1 TV LeiZ (Übernahmeangebotsverpflichtung nach 24 Monaten) noch die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gelten und Sachgrundeinsätze über 48 Monate zulässig sind.

§ 2 Nr. 4 Abs. 1

Der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers bedarf der Zustimmung des Betriebsrates gem. § 99 BetrVG.

§ 2 Nr. 4 TV LeiZ enthält keine eigenständige Regelung und gibt lediglich die **Gesetzeslage des § 99 BetrVG** wieder.

Gem. § 14 Abs. 3 AÜG ist der Betriebsrat des Entleihbetriebs vor der Übernahme eines Zeitarbeitnehmers zur Arbeitsleistung nach § 99 BetrVG zu beteiligen, d. h. vor dem Einsatz eines Zeitarbeitnehmers muss beim Betriebsrat des Entleihbetriebes ein Antrag auf Zustimmung zur Einstellung des Zeitarbeitnehmers gestellt werden. Diesem Antrag kann der Betriebsrat nur dann widersprechen, wenn einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Gründe vorliegt. Widerspricht der Betriebsrat nicht binnen einer Woche, gilt seine Zustimmung als erteilt (sogenannte „Zustimmungsfiktion“).

Widerspricht der Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Zustimmung durch die Arbeitsgerichte ersetzen zu lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG).

Praxistipp:

Denken Sie insbesondere bei Fällen einer Verlängerung von Zeitarbeitseinsätzen oder dem „Austausch von Zeitarbeitnehmern“ an ein neues Verfahren nach § 99 BetrVG.

§ 2 Nr. 4 Abs. 2

Eine vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG kann frühestens zehn Kalendertage nach Antragstellung oder frühestens drei Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung gem. § 99 BetrVG durchgeführt werden. In dieser Zeit soll eine betriebliche Lösung angestrebt werden.

Soweit es aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, kann der Arbeitgeber im Grundsatz eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG - vorliegend also den Einsatz von Zeitarbeitnehmern - vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Dies hatte vor Inkrafttreten des TV LeiZ zur Folge, dass der Entleiher nach der gesetzlichen Regelung des § 100 BetrVG trotz ordnungsgemäßen Widerspruchs des Betriebsrats bzw. vor dessen Reaktion den Zeitarbeitnehmer sofort einsetzen konnte. Der Betriebsrat des Entleihunternehmens konnte daher in der Vergangenheit trotz bestehender Mitbestimmungsrechte de facto nichts gegen den Einsatz von Zeitarbeitnehmern unternehmen. Er konnte seine rechtliche oder (betriebs-) politische Ansicht zwar im Rahmen des Widerspruches äußern, den Einsatz von Zeitarbeitnehmern konnte er dadurch aber nicht verhindern.

Selbst wenn der Betriebsrat der vorläufigen personellen Maßnahme widersprach, konnte der Arbeitgeber an der personellen Maßnahme festhalten, wenn er einen entsprechenden Antrag (auf Zustimmungsersetzung und Feststellung der Eilbedürftigkeit, § 100 Abs. 2 BetrVG) beim Arbeitsgericht stellte. Die gerichtliche Entscheidung darüber erfolgte in der Regel aber erst nach Beendigung des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers. Da die Arbeitgeber aber nach dem Einsatzende des Zeitarbeitnehmers den Antrag beim Arbeitsgericht wieder zurücknehmen konnten, kam es in aller Regel nie zu einer gerichtlichen Klärung.

Bei Abschluss des TV LeiZ bestand Einvernehmen der Tarifvertragsparteien, dass es zur Befriedung des Themas Zeitarbeit auf betrieblicher Ebene sinnvoll sein kann, die gegenseitigen Argumente des Für und Wider des **Einsatzes eines Zeitarbeitnehmers betrieblich zu diskutieren**.

§ 2 Nr. 4 Abs. 2 TV LeiZ schreibt daher vor, dass ein **sofortiger vorläufiger Einsatz nach Maßgabe des § 100 BetrVG nicht mehr möglich** sein soll. Der vorläufige Einsatz kann frühestens zehn Kalendertage nach Antragstellung **oder** frühestens drei Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung gem. § 99 BetrVG durchgeführt werden. In der Zwischenzeit sollen die Betriebsparteien eine betriebliche Lösung anstreben. Eine besondere Konfliktlösung (z. B. paritätische Kommission) haben die Tarifvertragsparteien dafür nicht vorgesehen.

§ 2 Nr. 4 TV LeiZ hemmt aber lediglich die Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahme, **nicht deren Ankündigung.**

Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 2 Nr. 4 TV LeiZ kann - wie bisher - im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG dem Betriebsrat zugleich mitgeteilt werden, dass man im Falle des Widerspruchs gegen den Einsatz des Zeitarbeitnehmers nach Ablauf von drei Kalendertagen die vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG durchführen wird, da dieses aus dringenden sachlichen Gründen erforderlich ist.

Da es für den frühestmöglichen Zeitpunkt der Unterrichtung des Betriebsrates bzw. der damit verbundenen Aufforderung zur Zustimmungserteilung keine gesetzliche Regelung gibt, empfiehlt es sich, in den hinreichend planbaren Fällen das Zustimmungsverfahren rechtzeitig und unter Einplanung der zeitlichen Hemmung der vorläufigen Durchführbarkeit einzuleiten.

Führt der Arbeitgeber die personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG innerhalb der Zehn-Tagesfrist nach Antragstellung und vor Äußerung durch den Betriebsrat durch, verhält er sich tarifvertragswidrig. Etwaige Unterlassungsansprüche könnten die Folge sein.

Beispiele:

Der Arbeitgeber übergibt am Montag, den 6. Februar 2017 alle erforderlichen Unterlagen zum Einsatz eines Zeitarbeitnehmers gem. § 99 Abs. 1 BetrVG und bittet um Zustimmung zu dieser Maßnahme. Gleichzeitig teilt er mit, dass er im Fall einer Ablehnung diesen Einsatz gem. § 100 BetrVG nach Ablauf von 3 Kalendertagen vorläufig durchführen werde, da er aus sachlichen Gründen dringend erforderlich sei. Eine Betriebsvereinbarung zur Regelung von Zeitarbeit liegt nicht vor.

1. Der Betriebsrat beschließt am Donnerstag, den 9. Februar 2017, in seiner regelmäßigen Betriebsratssitzung, sowohl dem Einsatz des Zeitarbeitnehmers als auch der vorläufigen Maßnahme zu widersprechen und teilt dies dem Arbeitgeber noch am selben Tag mit.

Da im Betrieb keine Betriebsvereinbarung zur Regelung von Zeitarbeit vorliegt, kann der Arbeitgeber den vorläufigen Einsatz des Zeitarbeitnehmers erst 3 Kalendertage nach der erfolgten Zustimmungsverweigerung, mithin erst am Montag, den 13. Februar 2017, durchführen.

2. Der Betriebsrat hat am Donnerstag, den 9. Februar 2017 seine regelmäßige Sitzung, äußert sich im Anschluss daran aber nicht zu dem Antrag des Arbeitgebers. Da im Betrieb keine Betriebsvereinbarung zur Regelung von Zeitarbeit vorliegt, kann der Arbeitgeber den vorläufigen Einsatz des Zeit-

arbeitnehmers erst 10 Kalendertage nach erfolgter Antragstellung - also erst am 17. Februar 2017 - durchführen.

Die in § 2 Nr. 4 TV LeiZ vereinbarte Einschränkung der Durchführung einer vorläufigen personellen Maßnahme kommt nicht zur Anwendung, soweit eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** zwischen den Betriebsparteien abgeschlossen wird, die den Einsatz von Zeitarbeit regelt (s hierzu § 3 Nr. 2 TV LeiZ). Auch bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Nr. 3 i.V.m. § 8 TV LeiZ (s. hierzu die Erläuterungen zu bestandsgeschützten betrieblichen Regelungen bei § 8 TV LeiZ) gilt die in § 2 Nr. 4 TV LeiZ geregelte Einschränkung für die Durchführung einer vorläufigen personellen Einzelmaßnahme nicht.

§ 2 Nr. 4 Abs. 3

Diese Fristverlängerung gilt nicht für Not- und außergewöhnliche Fälle, kurzfristig erforderliche Vertretungsfälle sowie Ersetzungsfälle von Zeitarbeitnehmern.

Zur Ermittlung, wann ein **Not- oder außergewöhnlicher Fall** im Sinne dieser Vorschrift vorliegt, kann auf **§ 14 ArbZG** zurückgegriffen werden, aus dem diese Begriffe entliehen wurden.

Danach handelt es sich bei Notfällen um ungewöhnliche, nicht vorhersehbare und vom Willen des Betroffenen unabhängige Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringen. Ein außergewöhnlicher Fall ist ein besonderes Ereignis, das den Rahmen des Üblichen überschreitet, unabhängig vom Willen des Betroffenen eintritt und dessen Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Außergewöhnlich ist ein Fall aber nur dann, wenn die Umstände weder regelmäßig eintreten noch voraussehbar sind.

Neben den Not- und außergewöhnlichen Fällen sind im Tarifvertrag als Ausnahme von der Hemmung der vorläufigen personellen Maßnahme auch **kurzfristig erforderliche Vertretungsfälle** sowie **Ersetzungsfälle** genannt. Letztere meinen dabei die Ersetzung eines Zeitarbeitnehmers durch einen anderen.

Ein Vertretungsfall liegt vor, soweit ein Stammarbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - seine Tätigkeit nicht ausüben kann und kurzfristig als Ersatz ein Zeitarbeitnehmer für den Stammarbeitnehmer eingesetzt werden soll. Gleiches gilt für Ersetzungsfälle, d. h., wenn bereits im Betrieb tätige Zeitarbeitnehmer ausfallen und für diese sodann andere Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden sollen. Auf den Grund für die Vertretung bzw. Ersetzung kommt es nicht an.

Angesichts der Tatsache, dass § 100 BetrVG eine vorläufige personelle Maßnahme nur dann als zulässig erachtet, wenn diese „aus sachlichen Gründen dringend geboten“ ist, kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der nach Gesetz zulässigen Maßnahmen durch die tarifliche Regelung nicht gehemmt wird. § 100 Abs. 1 BetrVG und § 2 Nr. 4 Abs. 3 dieses Tarifvertrags haben einen sehr großen gemeinsamen Anwendungsbereich.

§ 3 Betriebe mit Betriebsvereinbarung

§ 3 Nr. 1

Die Betriebsparteien können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Einsatz von Zeitarbeit und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität regeln. Auf Verlangen einer Seite sind hierzu Verhandlungen aufzunehmen.

Vor Inkrafttreten oder während der Laufzeit des bisherigen TV LeiZ haben viele Betriebsparteien betriebliche Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeit vereinbart. Dadurch ist es in vielen Betrieben gelungen, das Thema zu befrieden. Dieser Gedanke, d. h. betriebliche Befriedung des Themas Zeitarbeit auf Grundlage einer betrieblichen Vereinbarung, wird auch im aktuellen TV LeiZ fortgeführt.

Der TV LeiZ eröffnet den Betriebsparteien weiterhin die Möglichkeit, eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Regelung des Einsatzes von Zeitarbeit zu vereinbaren und dabei gleichzeitig die bestehenden betrieblichen und tariflichen Flexibilisierungsinstrumente sowie neue Öffnungsklauseln zur Ausweitung des Arbeitszeitvolumens zu nutzen. Durch eine solche Betriebsvereinbarung wird die Prüf- und Angebotsverpflichtung des § 4 TV LeiZ verdrängt. Neue Betriebsvereinbarungen zur Zeitarbeit müssen sich im Rahmen der tarifvertraglichen Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten bewegen.

Zu beachten ist dabei, dass es sich um eine **freiwillige** Betriebsvereinbarung handelt. Dies bedeutet, dass keine Betriebspartei zum Abschluss dieser Betriebsvereinbarung gezwungen werden kann, weder durch eine Einigungs- oder Schlichtungsstelle noch durch ein gerichtliches Beschlussverfahren. Auch muss keine Betriebspartei begründen, warum sie keinen Abschluss einer Betriebsvereinbarung wünscht, ein schlichtes „Nein“ ist rechtlich bereits ausreichend. Aufgrund des insoweit eindeutigen Wortlauts besteht lediglich eine beidseitige Verpflichtung, Verhandlungen aufzunehmen.

Wird die Option des Tarifvertrages genutzt und eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit geschlossen (sog. Optionsmodell), kommen die tariflichen Einschränkungen der Zeitarbeit im sog. Basismodell (Hemmung des vorläufigen Einsatzes nach § 100 BetrVG und Übernahme von Zeitarbeitnehmern) nicht zum Tragen (§§ 3 Nr. 2 i. V. m. §§ 2 Nr. 4, 4 Nr. 1 TV LeiZ).

§ 3 Nr. 1 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-/ Zeitarbeiter, die in Verleihverträgen vereinbart wird
(s.a. Nummer 1 b) dritter Spiegelstrich)
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

§ 3 Nr. 1 a) TV LeiZ beschreibt **Regelungsgegenstände**, die in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden können. Die Aufzählung ist aber lediglich **beispielhaft**, d. h., weder abschließend noch muss mindestens einer (oder müssen sogar alle) der genannten Punkte in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Dieses wird dadurch verdeutlicht, dass die Betriebsparteien - ausweislich des Wortlauts von § 3 Nr. 1 a) TV LeiZ - „unter anderem“ die genannten Themen regeln „können“, also nicht „sollen“ oder gar „müssen“.

Unter den beispielhaft aufgezählten Punkten ist Folgendes zu verstehen:

- Einsatzzwecke

Unter den Begriff „Einsatzzweck“ sind Regelungen zu subsumieren, die Zeitarbeit nur für bestimmte betrieblich zu definierende Zwecke erlauben.

- Einsatzbereiche

Unter einer Regelung zu den Einsatzbereichen versteht man jede örtliche („Zeitarbeit nur im Werk 2“) oder fachliche („Zeitarbeit nur im Produktionsbereich“, „Im Produktionsbereich wird Zeitarbeit wie folgt geregelt: ...“) Bestimmung zum Einsatz von Zeitarbeit. Dabei muss der Einsatzbereich nicht unbedingt mit dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung übereinstimmen. Denkbar ist z. B. eine Vereinbarung, die für den gesamten Betrieb gilt, Einschränkungen für die Zeitarbeit aber nur im Bereich der Produktion vorsieht.

- Volumen von Zeitarbeit

Unter dem Volumen der Zeitarbeit sind insbesondere Quoten („Nicht mehr als x Prozent aller Beschäftigten“) oder zahlenmäßige Beschränkungen der Zeitarbeit („Nicht mehr als x Zeitarbeitnehmer“) zu verstehen. Bei der Vereinbarung einer Quote sollte zur Vermeidung betrieblicher Streitigkeiten darauf geachtet werden, die Basis und den Zeitpunkt für die Ermittlung der Quote möglichst genau zu bezeichnen („x Prozent aller Beschäftigten des Betriebes (inkl. der Auszubildenden) am ...“, „x Prozent aller Beschäftigten in der Produktion am ...“). Das Volumen der Zeitarbeit kann auch für bestimmte Einsatzbereiche unterschiedlich geregelt werden.

Hinweis:

Vereinbaren die Betriebsparteien in diesen Fällen nichts zur maximalen Einsatzdauer (z. B. reine Quotenregelungen), gilt die tarifliche Begrenzung des § 2 Nr. 3 TV LeiZ (maximal 48 Monate Einsatzdauer mit Ausnahme von Sachgrundeinsätzen).

Um Diskussionen zu vermeiden, wird jedoch zu einer Nennung der Überlassungshöchstdauer oder einem Verweis auf § 2 Nr. 3 TV LeiZ geraten.

- **Höhe der Vergütung der Zeitarbeitnehmer, die in Verleihverträgen vereinbart wird**

Ein wesentlicher Streitpunkt für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern auf betrieblicher Ebene war häufig die Vergütung der Zeitarbeitnehmer. Aus diesem Grund beinhalteten die meisten betrieblichen Vereinbarungen zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern bereits vor Inkrafttreten des TV LeiZ aus dem Jahr 2012 eine **betriebliche Regelung, die das Entgelt der Zeitarbeitnehmer aufbesserte**. So wurde z. B. geregelt, dass die Zeitarbeitnehmer „pro Stunde eine zusätzliche Vergütung von x Euro erhalten“ oder direkt ein konkretes Stundenentgelt für die Zeitarbeitnehmer vereinbart („Die Zeitarbeitnehmer erhalten bei einem Einsatz in der Produktion eine Vergütung in Höhe von x Euro“). Da die Zeitarbeitnehmer aber keinen Entgeltanspruch gegen den Entleiher haben, wurden diese betrieblichen Regelungen in der Regel **in den Überlassungsverträgen wiederholt**. Damit war der Verleiher verpflichtet, seinen Zeitarbeitnehmern ein bestimmtes Entgelt zu zahlen und die Zeitarbeitnehmer hatten entsprechende Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber (d. h. gegen das Verleihunternehmen).

Aufgrund der Vereinbarungen zwischen den Zeitarbeitgeberverbänden iGZ und BAP mit der IG Metall über **Branchenzuschläge** für Arbeitnehmerüberlassung in die M+E-Industrie (TV BZ ME) sind Regelungen zur Vergütung von Zeitarbeitnehmern im Einsatzbetrieb nun entbehrlich und auch nur noch besserstellend möglich. Danach erhalten die Zeitarbeitnehmer zeitlich gestaffelt Aufschläge auf ihr Stundenentgelt. Diese betragen zwischen 15 Prozent nach 6 Wochen Einsatz und 65 Prozent nach mehr als 15 Monaten Einsatz. Die Zeitarbeitnehmer bekommen damit - insbesondere bei längeren Einsätzen im Betrieb - ein Stundenentgelt, das dem tariflichen Entgelt eines Stammbeschäftigten und damit dem „tariflichen Equal Pay“ entspricht. Dabei bilden die Basis für die Berechnung der Branchenzuschläge die Tarifentgelte des ETV BZA bzw. des ETV iGZ.

Betriebe, die eine anderweitige Entgeltregelung für die Zeitarbeitnehmer treffen möchten, sollten die rechtlichen Möglichkeiten mit dem Arbeitgeberverband klären.

Den Betrieben können dadurch, dass die Verleihunternehmen die höheren Entgeltkosten bei der Bemessung der Hebesätze berücksichtigen, beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern erhebliche Mehrkosten, die es bei der Kalkulation

der Kosten und bei der Diskussion mit dem Betriebsrat über weitere Entgeltverbesserungen durch betriebliche Vereinbarungen zu berücksichtigen gilt, entstehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass gemäß § 6 TV LeiZ der Entleiher den Verleiher über die getroffene Vereinbarung informieren muss.

Sollte dennoch auf betrieblicher Ebene ein zusätzlicher Zuschlag vereinbart worden sein, macht § 3 Nr. 1 a) zweiter Spiegelstrich TV LeiZ durch seinen Verweis auf § 3 Nr. 1 b) dritter Spiegelstrich TV LeiZ deutlich, dass insbesondere bei einer Verteuerung der Zeitarbeit auf betrieblicher Ebene gleichzeitig eine Überprüfung zu erfolgen hat, ob nicht durch die Vereinbarung eines sogenannten „**Dienstleistungstarifvertrages**“ (siehe hierzu die Erläuterungen zu § 3 Nr. 1 b) dritter Spiegelstrich TV LeiZ) die Personalkosten an einer anderen Stelle gesenkt werden können.

Praxistipp:

Wie erläutert, soll der Verweis auf § 3 Nr. 1 b) dritter Spiegelstrich in § 3 Nr. 1 a) Zweiter Spiegelstrich den Hinweis auf eine Kostenkompensation an anderer Stelle geben. Es kann daher, soweit betrieblich eine höhere Vergütung für die Zeitarbeitnehmer vereinbart werden soll, auch die Kostenkompensation eingefordert und die Vereinbarung auf betrieblicher Ebene auch davon abhängig gemacht werden, welche Regelung im Rahmen eines „Dienstleistungstarifvertrages“ erreicht werden kann.

- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

Unter diesem Regelungspunkt sind **zeitliche Vorgaben zum Einsatz** von Zeitarbeitnehmern zu verstehen („Zeitarbeitnehmer dürfen nicht länger als x Monate im Betrieb eingesetzt werden“).

Dabei ist aber Folgendes zu beachten:

§ 3 Nr. 1 a) TV LeiZ fordert keine Einschränkung der gesetzlichen oder tariflichen Regelungen, sondern ermöglicht lediglich eine betriebliche Regelung. Die Vorschrift macht trotz des neuen § 2 Nr. 3 TV LeiZ Sinn, da innerhalb der dort gesetzten Grenzen (48 Monate) anderweitige Regelungen zur Einsatzdauer getroffen werden können. D. h. also auch, dass die in § 4 TV LeiZ vorgesehenen 18- bzw. 24-Monats-Fristen durch eine betriebliche Regelung verlängert werden können (Beispiel: „Nach 48 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Zeitarbeitnehmer ein Angebot auf einen Arbeitsvertrag anzubieten“). Nach oben ist die Möglichkeit jedoch durch die tarifliche Überlassungshöchstdauer nach § 2 Nr. 3 TV LeiZ begrenzt.

Worauf bezieht sich die Überlassungshöchstdauer?

Was das Bezugsobjekt (Unternehmen oder Betrieb) betrifft, gilt das bereits zu § 2 Nr. 3 TV LeiZ ausgeführte, d. h., dass zwar aus unserer Sicht viel für einen Betriebsbezug spricht, aus Rechtssicherheitsgründen jedoch derzeit zu empfehlen ist, auf das Unternehmen abzustellen.

Folgt man diesem Rat, ergeben sich für die praktische Handhabung einige Fragestellungen:

Da der Gesetzgeber den Betriebsparteien durch einen Tarifvertrag die Möglichkeit eröffnet, eine Überlassungshöchstdauer auf Betriebsebene zu vereinbaren und der Tarifvertrag von dieser Öffnung Gebrauch gemacht hat, kann es in den Betrieben eines Unternehmens unterschiedlich lange Überlassungshöchstdauern geben. Zwar hat der Gesetzgeber nicht geklärt, welche Überlassungshöchstdauer auf einen Zeitarbeiter Anwendung finden soll, der in mehreren Betrieben eingesetzt wird. Naheliegend ist hier aber die Anwendung jeweils der Überlassungshöchstdauer, die im derzeitigen Einsatzbetrieb gilt. Einsatzzeiten in mehreren Betrieben eines Unternehmens werden aufeinander angerechnet.

Beispiel:

Ein Zeitarbeiter wird in zwei Betrieben eines Unternehmens eingesetzt. In Betrieb A wird er 22 Monate eingesetzt, danach wechselt er in Betrieb B. Zwischen den Einsätzen liegt eine Zeit von einem Monat.

1. In Betrieb A gilt eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten; in Betrieb B von 22 Monaten.
Wurde der Zeitarbeiter in Betrieb A bereits 22 Monate eingesetzt, kann er in Betrieb B nun nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn zwischen den Überlassungszeiten liegt eine Unterbrechung von mehr als 3 Monaten, was hier nicht der Fall ist.
2. In Betrieb A gilt gemäß der dort gültigen Betriebsvereinbarung eine Überlassungshöchstdauer von 22 Monaten; in Betrieb B gilt die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten. Eine Betriebsvereinbarung gibt es in Betrieb B nicht.

Beim zweiten Einsatz gilt die Überlassungshöchstdauer von Betrieb B. Die 22 Monate in Betrieb A sind jedoch anzurechnen. Der Zeitarbeiter kann damit noch maximal 26 Monate in Betrieb B eingesetzt werden (48 Monate Überlassungshöchstdauer minus 22 Monate Einsatzzeit in Betrieb A).

Da der zweite Einsatz aber in einem Betrieb ohne Betriebsvereinbarung erfolgt, ist zusätzlich § 4 TV LeiZ zu beachten. Da § 4 TV LeiZ jedoch betriebsbezogen gilt, sind für die Frage einer eventuellen Übernahme die Vorbeschäftigungszeiten nicht anzurechnen. Nach 18 Monaten in Betrieb

B ist damit die Möglichkeit einer Übernahme zu prüfen und nach 24 Monaten ggf. ein Übernahmeangebot auszusprechen.

Die in diesem Abschnitt geschilderte Problematik lässt sich durch den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung vermeiden. Die Möglichkeit des Abschlusses einer Gesamtbetriebsvereinbarung ist von § 3 TV LeiZ umfasst.

Wie ist die Überlassungshöchstdauer zu berechnen?

Bei der Berechnung der betrieblich geltenden Überlassungshöchstdauer empfiehlt es sich, die unter § 2 Nr. 3 TV LeiZ ausgeführten Berechnungsgrundsätze ebenfalls zu beachten, da die Vereinbarung der betrieblichen Überlassungshöchstdauer eine Modifizierung der tarifvertraglichen Überlassungshöchstdauer darstellt. Sollten Sie eine eigene Berechnungsweise in Erwägung ziehen, setzen Sie sich diesbezüglich am besten mit ihrem Arbeitgeberverband in Verbindung.

Dabei muss eine Regelung zur Höchsteinsatzdauer auch nicht unbedingt mit einer Übernahmeregulierung verbunden sein („Der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers ist auf 48 Monate begrenzt“). Dieses widerspricht auch nicht dem Sinn des Tarifvertrages oder der Absicht der Tarifvertragsparteien: Durch § 3 TV LeiZ sollen die Betriebsparteien die Möglichkeit erhalten, entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen eine maßgeschneiderte Lösung zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern zu vereinbaren. Sämtliche Regelungen, die eine konkrete zeitliche Obergrenze benennen, stellen eine Überlassungshöchstdauer im Sinn des § 1 Abs. 1b Satz 5 AÜG dar. Nicht ausreichend sind demgegenüber Pauschalregelungen wie z. B. „bis zum jeweiligen Projektende“ oder „bis zum Abruf durch die Betriebsparteien“. Sehen die Betriebsparteien diese maßgeschneiderte Lösung in einer **Erweiterung der tariflichen Einschränkungen** des § 4 TV LeiZ, wäre auch eine solche Regelung grundsätzlich möglich. Definiert die Betriebsvereinbarung keine zeitliche Überlassungshöchstdauer, gilt § 2 Nr. 3 TV LeiZ. Besser ist es, sich ausdrücklich auf diese Regelung zu beziehen.

Wie beschrieben, bedarf es nicht notwendigerweise einer eigenständigen betrieblichen Regelung im Sinne des § 3 Nr. 1 a) TV LeiZ. Denkbar wären daher auch Vereinbarungen, die den betrieblichen Einsatz von Zeitarbeit vereinfachen. Welche und wie viele dieser Komponenten tatsächlich ausgewählt werden, bleibt den Betriebsparteien überlassen. Der Tarifvertrag sieht keine Mindestanforderungen für die Regelungsmöglichkeiten vor. Zeitlich unbegrenzte Einsätze sind nach dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz jedoch nicht mehr zulässig. Gegebenenfalls gilt die tarifliche Überlassungshöchstdauer des § 2 Nr. 3 TV LeiZ.

§ 3 Nr. 1 b)

Soweit betriebliche Regelungen gemäß Nummer 1 a) getroffen werden, soll - um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren - neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente folgender tarifvertraglicher Rahmen, für den der Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen wird, genutzt werden.

Soweit die betrieblichen Vereinbarungen nach § 3 Nr. 1 a) TV LeiZ Regelungen enthalten, die Zeitarbeit beim Entleiher einschränken, enthält § 3 Nr. 1 b) TV LeiZ im Gegenzug einen **abschließenden Katalog von Regelungsmöglichkeiten**, um die verlorene Flexibilität wieder zu kompensieren. Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit wird eine Einschränkung vermutet, so dass der Weg zur Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten eröffnet ist.

Die Kompensation kann im Rahmen der gleichen, aber auch mit einer separaten **Betriebsvereinbarung** geschehen, die die Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit ergänzt. Durch den Tarifwortlaut wird jedenfalls nicht ausgeschlossen, die Regelungen zur Kompensation eingeschränkter Flexibilität und die Regeln zur Zeitarbeit in eine einheitliche Betriebsvereinbarung aufzunehmen (§ 3 Nr. 1 TV LeiZ). Die Betriebsvereinbarung zur Kompensation kann zeitlich auch nach der Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit abgeschlossen werden.

Praxistipp:

Der in § 3 Nr. 1 b) TV LeiZ erwähnte tarifliche Rahmen soll ausdrücklich neben der Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Flexibilisierungsinstrumente erfolgen. Der Arbeitgeber kann demnach bei den Verhandlungen auch vom Betriebsrat verlangen, dass die vorhandenen betrieblichen Instrumente verstärkt genutzt werden. Denkbar wäre z. B. ein verstärkter Aufbau betrieblich vorhandener Zeitkonten, wenn sich der Betriebsrat diesem Aufbau bisher widersetzt hat. Ebenso kann die Neueinführung tariflicher Flexibilisierungsinstrumente (wie z. B. die Einführung von Zeitkonten) genutzt werden.

§ 3 Nr. 1 b) erster Spiegelstrich

Ergänzend zu § 3 Nr. 3 Abs. 5 EMTV kann eine um bis zu 12 Prozent-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Beschäftigten mit erhöhter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (IRWAZ) muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte IRWAZ (verkürzte Vollzeit, § 3 Nr. 3 Abs. 4 EMTV gilt entsprechend) vereinbaren. § 3 Abs. 3 bis 5 Tarifvereinbarung gelten hierfür entsprechend.

Gemäß § 3 Nr. 3 Abs. 5 EMTV teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres „die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 18 Prozent aller Beschäftigten des Betriebes nicht übersteigen darf“.

Durch den ersten Spiegelstrich von § 3 Nr. 1 b) TV LeiZ wird es den Betriebsparteien ermöglicht, diese im Manteltarifvertrag genannte **18 Prozent-Quote** durch freiwillige Betriebsvereinbarung um bis zu zwölf Prozent-Punkte, d. h. **auf bis zu 30 Prozent-Punkte zu erhöhen**. Einer zusätzlichen ergänzungstariflichen Regelung zur Erhöhung dieser Quote bedarf es nicht. Dabei ist zu beachten, dass bei der Erhöhung der Quote jede Anzahl an Prozent-Punkten zwischen eins und zwölf möglich ist. Die Festlegung obliegt den Verhandlungen der Betriebsparteien.

Praxistipp:

Die Formulierung in einer Betriebsvereinbarung könnte wie folgt lauten:

„Die in § 3 Nr. 3 Abs. 5 EMTV festgelegte Quote aller Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (IRWAZ) von 18 Prozent wird um x Prozent-Punkte auf insgesamt x Prozent (maximal 30 Prozent) erhöht.“

Soweit eine Erhöhung der genannten Quote betrieblich vereinbart wird, entstehen im Gegenzug **Ansprüche der Beschäftigten auf Teilzeit**. Maximal entsprechend der Anzahl der sich aus der Quotenerweiterung ergebenden Zahl von Beschäftigten mit erhöhter IRWAZ können andere Beschäftigte verlangen, eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte IRWAZ zu vereinbaren.

Soweit mehr Beschäftigte den Anspruch auf Reduzierung geltend machen als Arbeitszeiten verlängert werden können, empfiehlt es sich nach dem sogenannten „Windhund-Prinzip“ die Ansprüche nach der **Reihenfolge der Geltendmachung** zu erfüllen. Eine andere Vorgehensweise kann aber in der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Für die Entsprechung von Ansprüchen auf Arbeitszeitverkürzung kommt es nicht auf das konkret vereinbarte Arbeitszeitvolumen an. Einer Arbeitszeitverlängerung auf (nur) 38 Wochenstunden steht somit auch ein Teilzeitananspruch auf (bis zu) 30 Wochenstunden gegenüber.

Der tarifliche Anspruch auf Reduzierung der IRWAZ auf bis zu 30 Stunden besteht allerdings nur, sofern im Rahmen oder im Zusammenhang mit der freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Regelung von Zeitarbeit die 18 Prozent-Quote aus § 3 Nr. 3 Abs. 5 EMTV gem. § 3 Nr. 1 b) erster Spiegelstrich TV LeiZ erhöht wurden. Sofern aus anderen Gründen die 18 Prozent-Quote überschritten wird (z. B. aufgrund ergänzungstarifvertraglicher Regelung), ergibt sich hieraus kein Anspruch der Beschäftigten auf Verringerung der Arbeitszeit auf bis zu 30 Wochenstunden. Wenn aus anderen Gründen (z. B. aufgrund ergänzungstarifvertraglicher Regelungen) schon eine Erhöhung der Quote gilt, kann mit Bezug auf eine Zeitarbeits-Betriebsvereinbarung die zwölf Prozent-Regelung „on top“ angewandt werden.

Im Unterschied zu § 8 TzBfG, der den gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der IRWAZ regelt, enthält der TV LeiZ keine dahingehende Einschränkung des Anspruchs, dass dem Verlangen des Arbeitnehmers **betriebliche Gründe** entgegengehalten werden können. Aus allgemeinen Erwägungen ist dieses aber anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer in einem Bereich arbeitet, in dem eine Reduzierung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich wäre. Denkbar wäre dieses z. B. im Schichtbereich, wenn durch die Reduzierung der Arbeitszeit ein ordnungsgemäßer Schichtablauf nicht möglich und eine Neubesetzung der Position bzw. eine Vertretung für die verbleibende Arbeitszeit nicht möglich ist.

Für den Fall der Geltendmachung eines Anspruchs muss der Beschäftigte eine **Ankündigungsfrist von drei Monaten** beachten (entsprechend § 3 Nr. 3 Abs. 4 EMTV). Bei dieser Frist handelt es sich um Zeitmonate und nicht um Kalendermonate. Hieraus folgend kann das Teilzeitverlangen auch fristgerecht für einen Zeitpunkt innerhalb eines laufenden Kalendermonats geltend gemacht werden.

§ 3 Nr. 1 b) zweiter Spiegelstrich

Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih-/ Zeitarbeitnehmern vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih-/ Zeitarbeitnehmer ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 4 Abs. 3 Tarifvereinbarung vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei gilt pro Beschäftigtem eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.

§ 3 Nr. 1 b) zweiter Spiegelstrich TV LeiZ ermöglicht es den Betriebsparteien als weitere Flexibilisierungsmöglichkeit für den Fall der betrieblich vereinbarten Übernahme von Zeitarbeitnehmern **pro dauerhaft eingestelltem Zeitarbeitnehmer ein zusätzliches Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden** analog zu § 4 Abs. 3 Tarifvereinbarung (ohne Mehrarbeitszuschläge) zu vergüten.

Voraussetzung ist, dass die **Übernahme** des Zeitarbeitnehmers **aufgrund einer Betriebsvereinbarung** erfolgt. Übernimmt ein Arbeitgeber Zeitarbeitnehmer ohne eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen zu haben, kann das zusätzliche Arbeitszeitvolumen nicht genutzt werden.

Beispiel:

Die freiwillige Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit enthält eine Regelung zur Übernahme von Zeitarbeitnehmern und das Flexibilisierungsinstrument des § 3 Nr. 1 b) zweiter Spiegelstrich TV LeiZ.

Der Arbeitgeber übernimmt aufgrund dieser betrieblichen Vereinbarung zehn Zeitarbeitnehmer. Er erhält dafür ein zusätzliches Arbeitszeitvolumen von 7.500 Stunden zur Verfügung.

Voraussetzung hierfür ist, dass eine **unbefristete Übernahme** eines Zeitarbeitnehmers erfolgt. Befristete Übernahmen fallen nicht hierunter. Dieses wollten die Tarifvertragsparteien mit dem Wort „**dauerhaft**“ verdeutlichen. Die Übernahme kann sowohl in Voll- als auch in Teilzeit erfolgen.

Dabei ist maßgeblich auf den Willen des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Einstellung abzustellen. Dass der Arbeitgeber den Zeitarbeitnehmer dauerhaft übernehmen will, bringt er mit dem Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages zum Ausdruck.

Hat der Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten und kündigt er dann aber selbst nach einigen Monaten das Arbeitsverhältnis, ist trotzdem von einer „dauerhaften Einstellung“ auszugehen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber kündigt. Auch hier war die Einstellung „dauerhaft“ geplant. Eine Rückabwicklung des für diesen ehemaligen Zeitarbeitnehmer erhaltenen Stundenvolumens von 750 Stunden kommt bei einer Kündigung nicht in Betracht.

Soweit es also zu einer unbefristeten Übernahme eines Zeitarbeitnehmers kommt, wird dem Arbeitgeber einmalig ein zusätzliches **Arbeitszeitvolumen von 750 Stunden pro Zeitarbeitnehmer** entweder durch Abkauf bestehender Zeitguthaben oder durch bezahlte Arbeitszeitverlängerung zur Verfügung gestellt. Wegen der analogen Anwendung des § 4 Abs. 3 Tarifvereinbarung kommt es - anders als in der Tarifvereinbarung - auf die Betriebsgröße nicht an.

Sowohl durch das Abkaufen bestehender Zeitguthaben, als auch durch die Vereinbarung zusätzlicher Arbeitszeit werden die Beschäftigten in ihrer zeitlichen Disposition eingeschränkt. Daher sieht der TV LeiZ in § 3 Nr. 1 b) zweiter Spiegelstrich vor, dass **der einzelne Beschäftigte nur mit 50 zusätzlichen Stunden** in dem der Übernahme des Zeitarbeitnehmers folgenden Zeitraum von zwölf Monaten **belastet** werden darf. (Näheres zum Abkauf bestehender Zeitguthaben siehe Seite 20.)

Maßgeblich für den Fristbeginn ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer. Nach diesem Zwölfmonatszeitraum kann sich wiederum eine Vergütung von bis zu 50 Stunden zusätzlich erbrachter Arbeitszeit innerhalb weiterer zwölf Monate anschließen.

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig, sondern nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung bestimmen, bei welchen Beschäftigten in welchem Umfang bis zu 50 Stunden ausgebucht und vergütet werden. Denn die **Verteilung des Arbeitszeitvolumens** von insgesamt 750 Stunden pro dauerhaft eingestellten Zeitarbeitnehmer wird nach dem Tarifwortlaut „**mit dem Betriebsrat vereinbart**“. Das „Ob“ der Verteilung ist durch den Tarifvertrag geklärt, nicht allerdings das „Wie“ der Verteilung. Dabei ist der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Es ist aber durchaus möglich, das Stundenkontingent auf bestimmte Bereiche zu verteilen (z. B. nur in der Produktion).

Das zusätzliche Arbeitszeitvolumen steht nur dem Betrieb zu, für den die Betriebsvereinbarung gilt. Die Verteilung des zusätzlichen Arbeitszeitvolumens ist betriebs- und nicht unternehmensbezogen vorzunehmen. Da die Betriebsparteien die Verteilung vereinbaren, können sie dies nur in ihrem Zuständigkeitsbereich, so dass für sie z. B. die Vergütung von Arbeitszeitguthaben in anderen Betrieben desselben Unternehmens nicht regelbar ist. Allerdings kann der Abkauf von Arbeitszeitguthaben bei Beschäftigten des gesamten Betriebes vereinbart werden und damit auch bei Arbeitnehmern erfolgen, die nicht unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung nach § 3 Nr. 1 TV LeiZ fallen. So können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch bei einem kaufmännischen Angestellten Stunden ausgebucht werden, selbst wenn die Betriebsvereinbarung zur Regelung von Leih- und Zeitarbeit nur für die Produktion gültig ist.

Zu beachten ist, dass die **750 Stunden innerhalb eines Jahres** nach Übernahme des jeweiligen Zeitarbeitnehmers **verbraucht** werden müssen. Die Frist beginnt mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses zu laufen.

Das **zusätzliche Arbeitszeitvolumen** von 750 Stunden je übernommenem Zeitarbeitnehmer wird dem Arbeitgeber **entsprechend § 4 Abs. 3 Tarifvereinbarung** zur Verfügung gestellt. Diese Norm ermöglicht den Betriebsparteien bereits seit 2004, ein notwendiges zusätzliches Arbeitszeitvolumen vorübergehend zu generieren und enthält insoweit die dafür notwendigen Regeln.

Exkurs zu § 4 Abs. 3 Tarifvereinbarung

Die Tarifnorm gibt hinsichtlich des Auszahlungsmodus von Zeitguthaben lediglich vor, dass die Vergütung der zusätzlichen Arbeitszeit durch Auszahlung oder Zeitgutschrift erfolgt. Damit steht sowohl der Ausgleich in Geld als auch eine Verschiebung von Zeitguthaben durch anderweitige Zeitgutschrift zur Verfügung. Einzelheiten regelt die Tarifnorm nicht, sondern überlässt die konkrete Gestaltung den Betriebsparteien. Des Weiteren kommt darüber hinaus die Vereinbarung einer bezahlten Arbeitszeitverlängerung in Frage.

Abkauf bestehender Zeitguthaben in Geld

Hauptanwendungsfall der Regelung dürfte ein Arbeitszeitkonto sein, bei dem vorhandene positive Arbeitszeitsalden nicht - wie eigentlich tarifvertraglich vorgesehen - durch Freizeitausgleich wieder abgebaut werden, sondern beim einzelnen Mitarbeiter in Höhe von maximal 50 Stunden ausgebucht und - ohne dass dadurch Mehrarbeitszuschläge entstehen - vergütet werden.

Denn in vielen flexiblen Arbeitszeitsystemen entstehen auf Arbeitszeitkonten erhebliche Zeitguthaben, deren Ausgleich im vorgegebenen Ausgleichszeitraum absehbar nicht mehr möglich ist. Vielfach begrenzen betriebliche Regelungen auch die Schwankungsbreite für Zeitguthaben bzw. Zeitschulden, so dass bei Erreichen der Guthabenobergrenze das ursprünglich flexible Arbeitszeitsystem „erstarrt“: Da keine Plusstunden mehr gebucht werden dürfen, kann der Mitarbeiter nur noch im Umfang seiner durchschnittlichen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder in geringerem Umfang eingesetzt werden.

Schwankungsbreiten nach oben bestehen nicht mehr bzw. nur noch im Rahmen von Mehrarbeit.

Durch die Betriebsvereinbarung kann vorgesehen werden, dass „vollgelaufene Konten“ durch Auszahlung des gesamten oder eines Teils des bestehenden Zeitguthabens (maximal 50 Stunden je Beschäftigten) leerräumt bzw. reduziert werden. Durch diese (einmalige) Auszahlung der Stunden in Geld ohne Mehrarbeitszuschlag wird erreicht, dass betriebliche Flexibilitätsspielräume wieder eröffnet und künftige Arbeitszeitschwankungen, insbesondere nach oben, wieder ermöglicht werden.

Durch die Bezahlung der Gutstunden erfolgt praktisch eine rückwirkende Arbeitszeitverlängerung. Denn statt des Ausgleichs der Gutstunden durch bezahlte Freizeit wird den Mitarbeitern die Zeit als zusätzliches Arbeitszeitvolumen vergütet. Bezogen auf den zurückliegenden Ausgleichszeitraum hat der Einzelne somit eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit geleistet, die über seiner ursprünglich vereinbarten und verstetigt vergüteten z. B. 35 Stunden/Woche liegt.

Auszahlung von auflaufenden Zeitguthaben in Geld

Um den „Umweg“ über die Konten, d. h. zunächst Gutschrift von Plusstunden und nachfolgend Auszahlung zu vermeiden, kann vereinbart werden, zusätzliche Arbeitszeitvolumen direkt an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Betriebsparteien legen fest, in welchen Monaten und in welchem Umfang sie abgeforderte Arbeitszeiten für nicht ausgleichsfähig halten. Für dieses Arbeitszeitvolumen bestimmen sie die unmittelbare Auszahlung mit der monatlichen Abrechnung. Dies bedeutet, dass das pro Monat auflaufende Zeitguthaben im festgelegten Umfang reduziert wird und die Bezahlung unmittelbar in der monatlichen Abrechnung erfolgt. Auch diese Form der Auszahlung von monatlich auflaufenden Zeitguthaben von in Summe 50 Stunden pro Beschäftigten führt zu einer nachträglichen Verlängerung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters, d. h. der nachträglichen Verlängerung des Arbeitszeitvolumens.

Zeitgutschrift

Neben der Auszahlung der Arbeitszeitguthaben in Geld ohne Mehrarbeitszuschlag sieht die Tarifnorm auch die Möglichkeit der Vereinbarung der Auszahlung durch Zeitgutschrift vor. Eine Zeitgutschrift kann ein flexibles Arbeitszeitsystem, das mit zu großen Arbeitszeitguthaben belastet ist, aber nur dann entlasten, wenn Zeitguthaben nach den obigen Vorgaben herausgezogen und in ein vom Arbeitszeitverteilungssystem unabhängiges Konto umgebucht werden.

Daneben oder statt der oben aufgezeigten Optionen in der Betriebsvereinbarung kann auch vereinbart werden, dass das zusätzliche Arbeitszeitvolumen von vornherein durch Verlängerung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einzelner Beschäftigter zur Verfügung gestellt wird.

Es ist also z. B. eine 50-Wochen-Phase mit einer IRWAZ von 36 statt 35 Stunden/Woche für maximal 15 Beschäftigte denkbar, um das durch die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers entstehende zusätzliche Arbeitszeitvolumen von 750 Stunden zu verteilen. Eine Anrechnung dieser Arbeitszeitverlängerungen auf die

Quoten nach § 3 Nr. 3 Abs. 5 EMTV bzw. § 3 Nr. 1 b) erster Spiegelstrich findet nicht statt.

§ 3 Nr. 1 b) dritter Spiegelstrich

Die Tarifvertragsparteien verweisen auf bestehende Dienstleistungstarifverträge und erklären sich im Grundsatz bereit, auf Wunsch einer Betriebspartei Gespräche zu führen.

Durch die Formulierung im dritten Spiegelstrich hat sich die IG Metall bereit erklärt, für den Fall des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung zur Regelung von Zeitarbeit auf Wunsch einer Betriebspartei **Gespräche zu Dienstleistungstarifverträgen** zu führen. Dieses gilt insbesondere dann, wenn in der Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit eine höhere Vergütung für die Zeitarbeitnehmer vereinbart wurde (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 3 Nr. 1 a) zweiter Spiegelstrich TV LeiZ).

Unter „Dienstleistungstarifverträge“ sind hier abweichende tarifliche Arbeitsbedingungen für die in einem M + E-Betrieb anfallenden Dienstleistungstätigkeiten in bestimmten Bereichen, wie beispielsweise Logistik, Catering, Reinigung etc. zu verstehen.

Der Hinweis auf bereits bestehende Dienstleistungstarifverträge ist ein Hinweis auf die üblichen **Regelungsgegenstände**. In den bereits vorhandenen ergänzungstariflichen Vereinbarungen sind insbesondere verringerte Vergütungen, längere Arbeitszeiten und verkürzte Urlaubsansprüche für die Beschäftigten geregelt.

Da es sich bei der Formulierung des dritten Spiegelstrichs lediglich um eine (eingeschränkte) „Gesprächsverpflichtung“ der IG Metall handelt, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass auch Regelungen in diesem Bereich zu erzielen sind. Anders als in den Spiegelstrichen eins und zwei des § 3 Nr. 1 b) TV LeiZ, nach denen der Gestaltungsspielraum durch die Betriebsparteien genutzt werden kann, ist in diesem Punkt die Vereinbarung eines Ergänzungstarifvertrages mit der IG Metall notwendig.

§ 3 Nr. 2

Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, gilt die Einschränkung des § 100 BetrVG gemäß Ziff. 2 Nr. 4 nicht.

Wie oben (siehe zu § 2 Nr. 4 TV LeiZ) bereits erläutert, gilt die dort geregelte zeitliche **Hemmung** für die Durchführung einer vorläufigen personellen Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG im Zusammenhang mit Zeitarbeitnehmern **nicht, soweit** im Rahmen des § 3 TV LeiZ bzw. § 7 TV LeiZ eine **freiwillige Betriebsvereinbarung zur** Regelung des betrieblichen Einsatzes von **Zeitarbeit** abge-

geschlossen ist. Besondere Anforderungen an diese Betriebsvereinbarung stellt die Tarifnorm nicht.

§ 3 Nr. 3

Bestehende betriebliche Regelungen gelten als Betriebsvereinbarung in diesem Sinne.

Bereits während der Geltung des TV LeiZ (2012) wurden zahlreiche betriebliche Regelungen zur Zeitarbeit vereinbart. Nach § 3 Nr. 3 TV LeiZ genießen solche Regelungen Bestandsschutz. § 3 Nr. 3 TV LeiZ stellt klar, dass durch diese Regelungen die vom TV LeiZ geforderte betriebliche Einigung zur Befriedung des Themas Zeitarbeit in dem jeweiligen Betrieb gefunden wurde.

Insbesondere betrifft dies die vor Inkrafttreten des jetzigen TV LeiZ abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

„**Betriebliche Regelungen**“ sind dabei zunächst auch andere Arten von Regelungen, also neben **Betriebsvereinbarungen** auch **Regelungsabreden** und **Gesamtzusagen**, d. h. auch einseitige Zusagen des Arbeitgebers. Allerdings sieht § 3 Nr. 1 TV LeiZ für betriebliche Lösungen die Form der Betriebsvereinbarung vor. Auch lässt das Gesetz Abweichung von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer nur durch Betriebsvereinbarungen und nicht durch Regelungsabreden oder Gesamtzusagen zu (§ 1 Abs. 1b Sätze 5 und 6 AÜG). Vor diesem Hintergrund wird dringend dazu geraten, für betriebliche Regelungen nur die Form der Betriebsvereinbarung zu wählen bzw. bestehende Regelungen in eine Betriebsvereinbarung zu überführen.

Tarifverträge fallen nicht in den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 3 TV LeiZ, sondern werden von § 7 TV LeiZ erfasst.

Die Überprüfung der **Gleichwertigkeit** der betrieblichen gegenüber den tariflichen Regelungen, wie sie im Vorgängertarifvertrag vorgesehen war, ist entfallen. Die Betriebsparteien können ihre betrieblichen Regelungen damit fortführen ohne dass es eines Abgleichs mit den Regelungen des Tarifvertrages bedarf. Damit ist ein in der Vergangenheit häufiger Diskussionspunkt entfallen.

Verhältnis zu § 7 TV LeiZ

Der aktuelle TV LeiZ kennt einen gestaffelten Bestandsschutz. Alle bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages am 1. April 2017 bestehenden betrieblichen Regelungen sind solche im Sinn des § 3 TV LeiZ, d. h. sie verdrängen die Regelungen des § 4 TV LeiZ und insbesondere die dort enthaltene Übernahmeangebotsverpflichtung. An die darüber hinaus bestehenden allgemeinen Regelungen in §§ 2, 5 und 6 TV LeiZ sind auch diese Betriebe gebunden. Das bedeutet z. B., dass auch diese Betriebe nur solche Zeitarbeitsunternehmen beauftragen dürfen, die entweder Equal Treatment gewährleisten oder Tarifverträgen der Tarifgemein-

schaft des DGB oder der IG Metall unterliegen und einen Branchenzuschlag oder ein Äquivalent dazu vorsehen (§ 5 Nr. 3 TV LeiZ).

§ 7 TV LeiZ sieht einen – weitergehenden – Bestandsschutz für betriebliche Regelungen vor, die bereits bei Inkrafttreten des TV LeiZ im Jahr 2012 bestanden haben (s. dazu auch die Erläuterungen zu § 7 TV LeiZ).

§ 3 Nr. 3 Protokollnotiz

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien können bestehende betriebliche Regelungen unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages schriftlich zu dokumentieren.

Die Protokollnotiz gibt besondere Hinweise für bestehende betriebliche Regelungen auf Basis des TV LeiZ 2012 und enthält darüber hinaus auch eine eigenständige Öffnungsklausel zur Überlassungshöchstdauer.

Grundsatz: Unveränderte Fortführung

Bestehende Betriebsvereinbarungen auf Basis des § 3 TV LeiZ (2012) können unverändert fortgeführt werden. Die Betonung liegt dabei auf der **unveränderten** Fortführung. Die Tarifvertragsparteien erkennen bestehende betriebliche Kompromisse an und lassen für diese eine möglichst umfangreiche Öffnung zu. Sie betonen, dass sich die Betriebsparteien wegen des geänderten Tarifvertrages nicht erneut an den Verhandlungstisch setzen müssen, sondern die vorhandene Regelung fortführen können.

Damit wird auch zum Ausdruck gebracht, dass auch betrieblich geregelte Bestimmungen zur zeitlichen Begrenzung der Überlassungshöchstdauer unverändert fortbestehen können. Dies betrifft sowohl Regelungen mit einer zeitlichen Grenze **unter wie über 48 Monaten**.

Beispiel:

Eine Betriebsvereinbarung sieht für Einsätze ohne Sachgrund eine maximale Einsatzdauer von 54 Monaten vor. Diese Betriebsvereinbarung bleibt - nach einer schriftlichen Bestätigung durch die Betriebsparteien - unverändert bestehen, auch soweit Einsätze über 48 Monate zulässig sind. Ohne ausdrückliche oder mittelbare betriebliche Regelung zu Einsätzen mit Sachgrund sind diese über § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ auch über 54 Monate hinaus zulässig.

Sofern eine solche Bestandsbetriebsvereinbarung keine Höchstgrenze für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vorsieht, gilt ergänzend **§ 8 TV LeiZ**.

Für betriebliche Regelungen, die unter dem TV LeiZ (2012) getroffen wurden, **keine Betriebsvereinbarung darstellen** und fortgeführt werden sollen, ergeben sich diverse rechtliche Fragen. Wir empfehlen daher, diese in eine Betriebsvereinbarung zu überführen. In einem solchen Fall sollte für die konkrete Umsetzung der Verband zu Rate gezogen werden.

Was das **Bezugsobjekt** der vereinbarten Überlassungshöchstdauer (Betrieb oder Unternehmen) und die **Fristenberechnung** betrifft, gilt das bereits zu § 3 Nr.1 a) TV LeiZ gesagte.

Dokumentation der Fortführung

Die Protokollnotiz regelt den Übergang vom TV LeiZ (2012) zum neuen Tarifvertrag. Mit der Regelung stellen die Betriebsparteien klar, dass Inhalte einer bestehenden Betriebsvereinbarung unverändert fortgeführt werden können.

Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung (u. a. Beschluss vom. 25. August.1983 - 6 ABR 40/82) entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung, die als Ergänzung bzw. in Nutzung einer Öffnungsklausel zu einem Tarifvertrag abgeschlossen wird, grundsätzlich in ihrer Laufzeit auf die Dauer des Tarifvertrages beschränkt ist. Vor diesem Hintergrund wurde der Hinweis in den Tarifvertrag aufgenommen, die Fortführung einer Betriebsvereinbarung **schriftlich zu dokumentieren**.

Praxistipp:

Es empfiehlt sich ein von beiden Betriebsparteien unterzeichneter „Ergänzungsvermerk“

oder eine „Protokollnotiz“, die z. B. wie folgt lauten kann:

„Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass die Betriebsvereinbarung Nr. ... vom ... auch unter Geltung des TV LeiZ vom ... gemäß § 3 Nr. 3 dieses Tarifvertrags fortgeführt wird.“

§ 4 Betriebe ohne Betriebsvereinbarung

§ 4 Nr. 1

Besteht keine Betriebsvereinbarung gemäß § 3 gilt Folgendes:

- Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih-/Zeitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.
- Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leih-/Zeitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses kann nach Beratung mit dem Betriebsrat bei akuten Beschäftigungsproblemen entfallen.

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

Protokollnotiz

Zu den Einsatz-/Beschäftigungszeiten nach den obigen Spiegelstrichen zählen auch die zurückgelegten Zeiten vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Soweit keine Betriebsvereinbarung zur Regelung des betrieblichen Einsatzes von Zeitarbeit gem. § 3 TV LeiZ vereinbart wird, besteht (neben der oben bereits erläuterten Hemmung einer vorläufigen personellen Maßnahme gem. §§ 99, 100 BetrVG, § 2 Nr. 2 TV LeiZ) die Pflicht des Entleihers, nach 18 Monaten Einsatzzeit zu prüfen, ob dem Zeitarbeiter ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden kann. Nach 24 Monaten Einsatzzeit hat dann der Entleiher die Pflicht zur Abgabe eines Angebots auf unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

Diese Verpflichtungen gelten innerhalb der **48-monatigen Überlassungshöchstdauer** nach § 2 Nr. 3 TV LeiZ. Der TV LeiZ ermöglicht für „Betriebe ohne Betriebsvereinbarung“ grundsätzlich die Weiterführung der bisherigen Handhabung.

1. Es gelten die 18/24-Monatsfristen zum Übernahmeangebot.
2. Die Überlassungshöchstdauer nach § 2 Nr. 3 TV LeiZ wird ausnahmsweise relevant, wenn z. B. der Zeitarbeiter das Übernahmeangebot nicht annimmt.

Liegt ein Sachgrund vor, so besteht nach § 4 Nr. 2 TV LeiZ keine Verpflichtung zur Prüfung eines Übernahmeangebots bzw. dieses auszusprechen. Wird bei Vorliegen eines Sachgrundes innerhalb der ersten zwölf Monate der Überlassung nur eine Mitteilung dessen an den Betriebsrat vorgenommen, ohne ein Verfahren nach § 99 BetrVG durchzuführen, so ist der Sachgrundeinsatz auch hier auf 48 Monate beschränkt. Die 48 Monate Überlassungshöchstdauer können nur durch die Durchführung des Verfahrens nach § 99 BetrVG (gemäß § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ) überwunden werden (s.u. Erläuterung zu § 4 Nr. 2 TV LeiZ).

Bezugspunkt der 18/24-Monats-Fristen ist der Betrieb. Dies ergibt sich u. a. aus der Tatsache, dass § 4 die Auffanglösung ist, wenn in einem Betrieb keine Betriebsvereinbarung gilt, aber auch aus der Unterbrechungsregelung, die sich ausdrücklich auf „Einsatzzeiten im selben Betrieb“ bezieht. Unabhängig von der Fra-

ge, worauf sich die gesetzliche Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG und eine davon abweichende tarifliche Überlassungshöchstdauer beziehen, können die Tarifvertragsparteien zusätzliche Fristen - wie hier für eine Überprüfung und eine Übernahmeangebotsverpflichtung - vereinbaren, deren Ausgestaltung (und damit auch deren Bezugsobjekt) sie frei bestimmen können. Sofern darüber hinaus - wie vorstehend dargestellt - die 48-monatige Überlassungshöchstdauer relevant wird, gilt für das Bezugsobjekt der Überlassungshöchstdauer das bereits unter § 2 Nr. 3 TV LeiZ Gesagte. Wer hier sichergehen möchte, muss die Einsätze für mehr als drei Monate unterbrechen.

Die Prüfpflicht nach 18 Monaten

Die **Prüfpflicht nach 18 Monaten** ist auf die Frage beschränkt, ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten werden kann. Darüber hinausgehende Aspekte, wie z. B. ein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses, sind nicht davon umfasst.

Praxistipp:

Da es sich um eine tarifvertragliche Verpflichtung des Entleihers handelt und um ansonsten drohende innerbetriebliche Konflikte zu vermeiden, empfehlen wir, die Prüfung nach § 4 Nr. 1, erster Spiegelstrich TV LeiZ ernsthaft durchzuführen und eine plausible Begründung für die getroffenen Entscheidungen intern zu dokumentieren. Formale Vorschriften für eine Dokumentation existieren nicht (LAG Baden-Württemberg vom 18. Dezember 2014 - 3 Sa 33/14).

Ob sich die Prüfpflicht auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder auch auf einen Teilzeitarbeitsplatz richtet, ist im TV LeiZ nicht geregelt. Zweck der Vorschrift ist, zu prüfen, ob der schon lange eingesetzte Zeitarbeitnehmer in die Stammbesetzung übernommen werden kann. Dieser Zweck kann sowohl durch einen Vollzeit- als auch durch einen Teilzeitarbeitsplatz erreicht werden, so dass auch unbefristete Teilzeitarbeitsplätze in die Prüfpflicht nach § 4 Nr. 1 erster Spiegelstrich einbezogen werden können (siehe zum Angebot unten).

Des Weiteren trifft der Tarifvertrag keine Regelung zum konkreten Umfang der Prüfpflicht und somit zu der Frage, welche Arbeitsplätze in die Prüfung einbezogen werden müssen. Die Prüfung sollte sich auf vergleichbare Arbeitsplätze hinsichtlich der qualitativen Merkmale der aktuellen Arbeitsaufgabe erstrecken. Abweichungen von diesem Rahmen dürften dann zulässig sein, wenn es sich weiterhin um eine für den Zeitarbeitnehmer zumutbare Tätigkeit handelt.

Der Prüfpflicht ist auch Genüge getan, wenn das Unternehmen feststellt, dass der Zeitarbeitnehmer noch nicht bzw. erst in einigen Monaten übernommen werden kann oder wenn das Unternehmen es sich offen hält, nach weiteren Monaten neu über die Übernahme zu entscheiden.

Die Angebotspflicht nach 24 Monaten

Nach einer im tariflichen Sinne ununterbrochenen **Einsatzdauer von 24 Monaten** besteht die **Pflicht** des Entleihers, dem Zeitarbeitnehmer einen **unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten**.

Soweit der Arbeitgeber die tarifliche Vorschrift übergeht und kein Angebot abgibt, entsteht nach 24 Monaten nicht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Allerdings hat der Zeitarbeitnehmer die Möglichkeit, das Angebot gerichtlich geltend zu machen.

Das Angebot muss auf einen **unbefristeten Arbeitsvertrag** abzielen, ohne dass jedoch im TV LeiZ im Detail geregelt ist, ob es sich um ein Vollzeitverhältnis handelt, welche arbeitsvertragliche Tätigkeit und welche Vergütung angeboten werden muss.

Der Arbeitgeber muss zwar nicht den konkreten Arbeitsplatz anbieten, den der Zeitarbeitnehmer bei Ablauf der 24-Monatsfrist innehatte. Als Orientierung für den Inhalt des angebotenen Arbeitsvertrages kann es sich anbieten, sich hinsichtlich der Arbeitszeit als auch der qualitativen Merkmale der Arbeitsaufgabe **an den Inhalten** der letzten oder einer der vorherigen **im Betrieb ausgeübten Tätigkeiten** des Zeitarbeitnehmers auszurichten.

Abweichungen von diesem Rahmen dürften nur dann zulässig sein, wenn es sich weiterhin um eine für den Zeitarbeitnehmer **zumutbare Tätigkeit** handelt und insbesondere kein anderer Arbeitsplatz vorhanden ist. Zumutbarkeit dürfte dabei nach dem Sinn und Zweck der Regelung dann vorliegen, wenn dem Zeitarbeitnehmer ein seiner Qualifikation bzw. seinem bisherigen Einsatz - auch im zeitlichen Rahmen - entsprechender Arbeitsplatz angeboten wird.

Der weit auszulegende Wortlaut des § 4 Nr. 1 TV LeiZ ermöglicht sowohl ein unternehmens- als auch ein betriebsbezogenes Übernahmeangebot des Entleihers an den Zeitarbeitnehmer. Aufgrund der Tatsache, dass sich das Angebot stets für den Zeitarbeitnehmer als zumutbar erweisen muss, empfiehlt sich in der Praxis, ein betriebsbezogenes Übernahmeangebot zu unterbreiten. Ein unternehmensbezogenes Angebot, welches dem Zeitarbeitnehmer einen Arbeitsplatz in großer räumlicher Distanz zu seinem bisherigen Einsatzort bietet, wird dem Sinn und Zweck des § 4 Nr. 1 TV LeiZ nicht gerecht.

Das Angebot eines Teilzeitarbeitsvertrages ist möglich, wenn der Zeitarbeitnehmer nur in Teilzeit im Betrieb eingesetzt war. War der Zeitarbeitnehmer in Vollzeit im Betrieb eingesetzt, genügt das Angebot eines Teilzeitvertrages der Übernahmeangebotsverpflichtung, wenn das Unternehmen wegen akuter Beschäftigungsprobleme nach Beratung mit dem Betriebsrat von einem Übernahmeangebot ganz absehen kann. In diesem Fall stellt sich das Angebot eines Teilzeitarbeitsvertrages als eine für den Zeitarbeitnehmer günstigere Maßnahme dar, als der gem. § 4 Nr. 1 zweiter Spiegelstrich Satz 2 TV LeiZ zulässige Entfall des Übernahmeangebotes.

Auch in anderen Fällen kann das Angebot eines unbefristeten Teilzeitarbeitsvertrages genügen. Der Wortlaut ist insoweit offen. Nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift geht es darum, den schon lange eingesetzten Zeitarbeitnehmer in die Stammbesellschaft zu übernehmen. Dies ist aber auch auf einem Teilzeitarbeitsplatz möglich. Maßstab dürfte aber auch sein, ob sich der Teilzeitarbeitsvertrag für den Zeitarbeitnehmer, gemessen an seinem bisherigen Arbeitsumfang, als zumutbar darstellt.

Bei der Verpflichtung des Arbeitgebers, nach 24 Monaten Überlassung dem Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, handelt es sich um ein **einmaliges Angebot**, das nicht wiederholt werden muss. Dem Zeitarbeitnehmer steht es selbstverständlich frei, ob er das Angebot annimmt oder nicht. Lehnt der Zeitarbeitnehmer ab, so entsteht bei einem weitergehenden Einsatz kein erneuter Anspruch auf ein Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrages (auch nicht nach weiteren 24 Monaten). Dies gilt auch, wenn das Angebot noch zu einer Zeit ausgesprochen wurde, in der der TV LeiZ (2012) galt. Im Fall der Ablehnung des Übernahmeangebots ist aber die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten (§ 2 Nr. 3 TV LeiZ) zu beachten. Auch im Fall des Absehens wegen akuter Beschäftigungsprobleme ist auf die 48-monatige Grenze zu achten. Dies bedeutet für den Zeitarbeitnehmer, dass sich sein nach dem bisherigen Tarifvertrag theoretisch unbefristet möglicher Zeitarbeitseinsatz in einen maximal 48-monatigen Zeitarbeitseinsatz wandelt. Rechtlich ändert dies jedoch nichts an der Tatsache, dass ein neues Übernahmeangebot nicht abzugeben ist.

Das Vertragsangebot ist nach Erreichen der 24 Monate unverzüglich, d. h. „ohne schuldhaftes Zögern“, abzugeben. Es muss so ausgestaltet sein, dass es durch den Zeitarbeitnehmer mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann. Es muss also alle wesentlichen Vertragsbestimmungen wie Arbeitszeit, Vergütung, die genaue Tätigkeitsbeschreibung und die weiteren in § 2 des Nachweisgesetzes bzw. § 2 Nr. 1 EMTV vorgeschriebenen Angaben enthalten.

Das Arbeitsangebot kann persönlich unterbreitet werden. In diesem Fall ist es ein Angebot unter Anwesenden und kann nur sofort angenommen werden, ansonsten verfällt es (§ 147 Abs. 1 BGB).

Der Normalfall wird die Übermittlung eines schriftlichen Arbeitsvertragsangebotes sein, zu dessen Annahme oder Ablehnung der Zeitarbeitnehmer eine Zeit beanspruchen kann, die man „unter regelmäßigen Umständen“ erwarten darf (sog. Angebot unter Abwesenden gem. § 147 Abs. 2 BGB). Wir empfehlen, dem Zeitarbeitnehmer zusammen mit dem Arbeitsvertragsangebot eine Frist zur Annahme des Angebotes zu setzen (z. B. eine Woche). In diesem Fall kann der Zeitarbeitnehmer das Angebot nur innerhalb dieser Frist annehmen, anderenfalls verfällt es (vgl. § 148 BGB).

Die Übernahmeangebotsverpflichtung steht der Vereinbarung einer Probezeit nicht entgegen. Es können die normalen Probezeiten des § 2 Nr.2 EMTV verein-

bart werden. In diesem Fall gelten die dort geregelten verkürzten Kündigungsfristen. Der Betriebsrat ist nach § 99 BetrVG bei der Einstellung zu beteiligen.

Hinsichtlich des Beginns des angebotenen Arbeitsverhältnisses ist zu berücksichtigen, dass der Zeitarbeitnehmer noch sein mit dem Zeitarbeitsunternehmen bestehendes Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen muss. Das Angebot auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag muss den möglichen Beginn der Kündigungsfrist nach Ausspruch der Kündigung und die Laufzeit der Kündigungsfrist hinreichend berücksichtigen und darf den Zeitarbeitnehmer nicht dazu zwingen, dass er gegenüber seinem Noch-Arbeitgeber durch Nichteinhaltung der Kündigungsfrist vertragsbrüchig werden müsste, um das angebotene Arbeitsverhältnis mit dem „zu frühen“ Anfangsdatum aufnehmen zu können. Umgekehrt ist auch dem anbietenden Arbeitgeber ein gewisser zeitlicher Spielraum „nach hinten“ bei der Wahl des tatsächlichen Beginns des Arbeitsverhältnisses zuzugestehen, um z. B. Doppelbesetzungen von Arbeitsplätzen oder einen Beginn des Arbeitsverhältnisses während der Betriebsferien zu vermeiden. Hier wird man sich an den üblichen Erfahrungswerten aus der Praxis orientieren können, was den zeitlichen Vorlauf zwischen Abschluss des Arbeitsvertrages und Aufnahme der Tätigkeit anbelangt.

Zusätzlich steht es dem Arbeitgeber jederzeit frei, vor Ablauf der 24 Monate dem Zeitarbeitnehmer ein Angebot auf (un-)befristete Übernahme zu machen. Soweit der Zeitarbeitnehmer jedoch vorherige Angebote des Arbeitgebers nicht annimmt, so hat der Arbeitgeber in jedem Fall nach 24 Monaten ein weiteres tarifvertragsentsprechendes Angebot auf unbefristete Übernahme zu unterbreiten.

Beginn des Fristlaufs

Im Tarifvertrag 2012 war der Beginn des Fristenlaufs für die 18 bzw. 24 Monate – unabhängig vom tatsächlichen Eintrittstermin des Zeitarbeitnehmers – ab dem Inkrafttreten des Tarifvertrags vereinbart. Da der Tarifvertrag den Einsatz von Zeitarbeitern neu regelte, galt damals eine gewisse „Schonfrist“.

Dies wurde nun geändert. In der neuen Protokollnotiz zu § 4 Nr. 1 TV LeiZ ist geregelt, dass auch bereits vor dem Inkrafttreten des neuen TV LeiZ am 1. April 2017 liegende Einsatz-/Beschäftigungszeiten zählen. Diese Vereinbarung wurde vor dem Hintergrund getroffen, dass für „Betriebe ohne Betriebsvereinbarung“ die 18/24-Monatsfristen bereits vorher galten und keine „überraschende Neuregelung“ darstellen.

Berechnung der Einsatzzeit

Die die Prüf- bzw. Angebotspflicht auslösende **18- bzw. 24-monatige Überlassungszeit** errechnet sich aus den tatsächlichen Einsatzzeiten, die der Zeitarbeitnehmer in einem Betrieb als Zeitarbeitnehmer tätig war. Die Vorschrift ist - wie eingangs zu § 4 Nr. 1 TV LeiZ bereits dargestellt - **betriebsbezogen**. Einsatzzeiten in anderen Betrieben des Unternehmens werden hier nicht berücksichtigt.

Beispiel:

Der Zeitarbeitnehmer ist zunächst für 6 Monate im Betrieb A des Unternehmens eingesetzt und sofort anschließend 20 Monate im Betrieb B des gleichen Unternehmens. Beide haben keine Betriebsvereinbarung.

Der Zeitarbeitnehmer ist zwar insgesamt mehr als 24 Monate im Unternehmen eingesetzt. Da die Einsatzzeiten aber betriebsbezogen zu ermitteln sind, sind die 24 Monate noch nicht überschritten. Gleiches gilt für die 48-monatige Überlassungshöchstdauer, für die Einsatzzeiten sicherheitshalber zusammenzuzählen sind. Ein Anspruch auf Abgabe eines Angebots auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag besteht nicht.

Auslöser für die Prüf- und Angebotspflicht ist das Verstreichen einer Frist, die mit dem Ersteinsatz zu laufen beginnt. Sie endet nach einem Einsatz von 18 bzw. 24 Monaten.

Unterbrechungszeiten während der Überlassung von weniger als drei Monaten werden nicht mitberechnet. Das bedeutet, dass eine Unterbrechung des Einsatzes für genau drei Monate ausreicht, damit die Berechnung der Einsatzzeiten wieder von vorne zu laufen beginnt. Hier unterscheidet sich die Fristenberechnung um genau einen Tag zu der Berechnung der Überlassungszeiten im Bereich der Überlassungshöchstdauer (s. hierzu auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 3 TV LeiZ). Der Gesetzgeber hat hier eine andere Formulierung zur Regelung der Unterbrechungszeiten gewählt als die Tarifvertragsparteien bei der Übernahmeangebotsverpflichtung (s. auch weiter unten).

Die Berechnung des Zeitpunkts der Prüf- oder Angebotspflicht verläuft wie die Überlassungshöchstdauer (s. auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 3 TV LeiZ). Das bedeutet, dass eine Berechnung nach Auffassung der Bundesagentur nach § 188 Abs. 2 BGB, also von Datum zu Datum, erfolgt. Nur anteilige Monate werden nach § 191 BGB berechnet. Rechtssicherer ist auch hier grundsätzlich die Rechnung nach § 191 BGB.

Wie bei der Überlassungshöchstdauer spricht bei der Frage, welche Zeiten im Rahmen der Fristenberechnung zu berücksichtigen sind, ebenfalls viel für die Anwendung des formalen Überlassungsbegriffs (s. auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 3 TV LeiZ).

Beispiele (unter Zugrundelegung der Berechnungsweise der Bundesagentur):

1. Ein Zeitarbeitnehmer beginnt seinen ersten Einsatz im Betrieb am 16. Juni 2017. Er wird ununterbrochen 24 Monate eingesetzt. (§ 188 Abs. 2 BGB)
Am 16. Juni 2019 ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten.
2. Ein Zeitarbeitnehmer beginnt seinen ersten Einsatz im Betrieb am 16. Juni 2017. Dieser endet am 15. Oktober 2017. Nach einer Unterbrechung bis zum 30. November 2017 soll nun ein weiterer Einsatz in einem zweiten

Betrieb bis zum 15. Dezember 2019 stattfinden.

Der erste Einsatz beläuft sich auf 4 volle Monate. Der zweite Einsatz auf 24 Monate und 15 Tage. Am 30. November 2019 nach 24 Monaten Einsatzzeit im zweiten Betrieb ist ein Übernahmeangebot auszusprechen.

Addition von Einsatzzeiten / Unterbrechungen

a) Tarifvertrag

Einsatzzeiten in einem Betrieb werden addiert, soweit **Unterbrechungen** von weniger als drei Monaten vorliegen. Unterbrechungen von mindestens drei Monaten führen dazu, dass mit der Zählung der Einsatzzeit wieder neu begonnen wird. Dabei ist zu beachten, dass dies eine von § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG unabhängige Regelung ist (s. dazu weiter unten).

Beispiele:

Der Zeitarbeitnehmer ist zunächst für 6 Monate im Betrieb eines Unternehmens eingesetzt. Er scheidet dann für 2 Monate aus, wird im Anschluss für 5 Monate und nach einem 2-monatigen Ausscheiden anschließend für 15 Monate - jeweils im gleichen Betrieb - eingesetzt.

Der Zeitarbeitnehmer hat einen Anspruch auf Abgabe eines Angebots auf unbefristete Übernahme, da er insgesamt länger als 24 Monate (6 + 5 + 15) in einem Betrieb eingesetzt war und die Unterbrechungen jeweils kürzer als 3 Monate waren.

Der Zeitarbeitnehmer ist zunächst für 6 Monate im Betrieb eines Unternehmens eingesetzt, scheidet dann für 2 Monate aus, ist dann für weitere 6 Monate eingesetzt, scheidet dann 4 Monate aus und ist anschließend für 20 Monate im gleichen Betrieb eingesetzt.

Der Zeitarbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Abgabe eines Angebots auf unbefristete Übernahme, da er insgesamt noch keine 24 Monate in einem Betrieb eingesetzt war. Die Unterbrechung von 4 Monaten nach dem zweiten Einsatz führt dazu, dass die Einsatzzeit beim dritten Einsatz von neuem zu laufen beginnt.

Die Addition der Einsatzzeiten erfolgt rein **personenbezogen** und unabhängig davon, auf welchem konkreten Arbeitsplatz der Zeitarbeiternehmer im Betrieb eingesetzt wird. Dies bedeutet, dass auch im Fall eines Wechsels der Einsatz Tätigkeit die Einsatzzeiten des Zeitarbeitnehmers zu addieren sind. Gleiches gilt, wenn zwei auf verschiedenen Arbeitsplätzen des Betriebes eingesetzte Zeitarbeitnehmer getauscht werden. Bei beiden werden die Einsatzzeiten auf den verschiedenen Arbeitsplätzen addiert.

b) § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG

Das Gesetz sieht für den Fristenlauf der Überlassungshöchstdauer vor, dass vorherige Überlassungszeiten vollständig anzurechnen sind, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen. Bei einer Unterbrechung von **genau drei Monaten** fängt der Fristenlauf somit noch nicht von neuem an zu laufen. Nach der Regelung in § 4 Nr. 1 TV Leiz löst dies dagegen einen neuen Fristenlauf aus. Dieses Nebeneinander von Fristenregelungen ist der Tatsache geschuldet, dass sich der Gesetzgeber für eine - wenn auch geringfügig - andere Unterbrechungsregelung entschieden hat, während die tarifliche Regelung nach dem frühzeitigen Kompromiss mit der IG Metall möglichst unverändert fortgeführt werden sollte.

Beachte:

Dies hat zur Folge, dass bei **aufeinander folgenden Einsätzen mit einer Unterbrechung von genau drei Monaten**, aufgrund der anderen Berechnungsweise der Lauf der Überlassungshöchstdauer noch nicht unterbrochen ist. Dies sollte vermieden werden. Es ist daher eine Unterbrechung von mindestens drei Monaten und einem Tag dringend zu empfehlen.

Beispiel:

Zeitarbeitnehmer A ist zunächst für 24 Monate im Betrieb B (ohne Betriebsvereinbarung) eingesetzt, dann folgt eine exakt 3-monatige Unterbrechung. Danach ist er erneut für 24 Monate bei B eingesetzt. Nach weiteren 3 Monaten Unterbrechung soll er nochmals für 6 Monate eingesetzt werden.

In diesem Fall beginnen nach dem Tarifvertrag die Einsatzzeiten jedes Mal von neuem zu laufen. Nach dem Gesetz und damit für die tarifliche Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten erfolgt jedoch kein Fristen-Neubeginn. Dies hat zur Folge, dass nach dem zweiten Einsatz die 48-monatige Überlassungshöchstdauer erreicht ist und der weitere Einsatz nach § 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher führt!

Betriebsübergang

Im Falle eines **Betriebsübergangs nach § 613 a BGB beim Entleiher** gilt Folgendes: Da zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer keine arbeitsrechtliche Beziehung besteht, findet § 613 a BGB keine Anwendung. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass die Fristen im Rahmen der Überlassungshöchstdauer unabhängig vom Betriebsübergang weiterlaufen, damit also die Einsatzzeiten beim Rechtsvorgänger mitzurechnen sind, die im gleichen Betrieb abgeleistet wurden.

Ausnahmen von den Pflichten nach § 4 TV Leiz

Die Verpflichtung des Entleihbetriebes zur Unterbreitung eines Angebotes für einen unbefristeten Arbeitsvertrag entfällt nach Beratung mit dem Betriebsrat bei

akuten Beschäftigungsproblemen (§ 4 Nr. 1 zweiter Spiegelstrich Satz 2 TV LeiZ). Akute Beschäftigungsprobleme im Sinne dieser Norm liegen vor, wenn sich der Betrieb in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet und bereits die Beschäftigung seiner Stammbeslegschaft in bisherigem Umfang nicht garantieren kann. Entscheidend ist es, bei der Argumentation herauszustellen, dass der Arbeitsanfall fehlt, um den Zeitarbeitnehmer dauerhaft zu beschäftigen. Dies ist im Einzelfall festzustellen. Die Beratung mit dem Betriebsrat sollte aus Beweisgründen dokumentiert werden. Das Ergebnis dieser Beratung hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen, ein Übernahmeangebot entfällt aber auf jeden Fall, wenn der Arbeitgeber akute Beschäftigungsprobleme vorträgt. Ein Konfliktlösungsmechanismus oder ein Schlichtungsverfahren wie im ähnlichen Fall des § 3 Nr. 4 Abs. 2 TV Besch ist nicht vorgesehen.

Praxistipp:

Da für die eingesetzten Zeitarbeitnehmer im Entleihbetrieb in der Regel keine gesonderten Akten geführt werden, können Sie als Entleiher häufig auch nicht immer leicht nachvollziehen, wie lange ein Zeitarbeitnehmer bereits in Ihrem Betrieb eingesetzt ist.

Es empfiehlt sich daher, mit dem Verleiher im Überlassungsvertrag eine Klausel zu vereinbaren, nach der er verpflichtet wird, Ihnen nach einer Überlassungsdauer eines Zeitarbeitnehmers von z. B. 17 bzw. 23 sowie ggf. 47 Monaten dieses schriftlich mitzuteilen. Insoweit bliebe Ihnen noch genügend Zeit, die unbefristete Übernahme des Zeitarbeitnehmers zu prüfen. Möglich wäre auch die Vereinbarung, dass die Einsatzzeit 24 Monate - unter Berücksichtigung von Unterbrechungszeiten, s. o. - nicht erreichen darf.

Kündigung der Betriebsvereinbarung

§ 8 Nr. 3 TV LeiZ regelt, dass im Falle der Kündigung der Betriebsvereinbarung, die Pflichten nach § 4 TV LeiZ zur Prüfung einer Übernahmemöglichkeit und zur Aussprache des Übernahmeangebots erst sechs Monate nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung entstehen. Die Betriebsparteien haben damit sechs Monate lang die Möglichkeit, sich über eine neue Betriebsvereinbarung auszutauschen. Gegebenenfalls ist auch über das weitere Schicksal der bereits eingesetzten Zeitarbeitnehmer zu entscheiden. Ist der Zeitarbeitnehmer nach Ablauf der Frist nicht mehr im Betrieb eingesetzt, kommt es nicht zu einem Wiederaufleben der Pflichten nach § 4 TV LeiZ.

Voraussetzung für die Pflichten nach § 4 TV LeiZ ist aber stets, dass sämtliche sonstigen Voraussetzungen (z. B. keine akuten Beschäftigungsprobleme) vorliegen. Die Hemmung von Einsatzzeiten während des Laufs einer Betriebsvereinbarung sollte für den konkreten Fall mit dem Arbeitgeberverband geklärt werden.

(s. hierzu auch die Erläuterungen zu § 8 Nr. 3 TV LeiZ)

§ 4 Nr. 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 dies dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag anzubieten, soweit der Leih- / Zeitarbeiter im Rahmen dieses Sachgrundes eingesetzt wird.

Keine Pflicht zum Angebot eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach 24 Monaten besteht dann, wenn es sich um einen über 24 Monate hinausgehenden **Einsatz mit** einem entsprechenden **Sachgrund** handelt. Die Tarifvertragsparteien wollten damit solchen Fallkonstellationen Rechnung tragen, in denen ein - auch nach Ansicht der IG Metall - sachlich begründetes Interesse des Arbeitgebers an einem längeren Einsatz des Zeitarbeitnehmers besteht. Dies gilt allerdings vorbehaltlich etwaiger Änderungen in der Rechtsprechung in Bezug auf zeitliche Höchstgrenzen für die Arbeitnehmerüberlassung.

Der Tarifvertragstext nennt selbst keine Beispiele, in welchen konkreten Fällen ein Sachgrund vorliegen kann. Bei der Prüfung eines Sachgrundes ist der Arbeitgeber dabei nicht auf die Vorgaben und Definitionen des § 14 Abs. 1 TzBfG beschränkt. Dies regelt die neu eingefügte allgemeine Regelung des § 2 Nr. 2 Abs. 3 TV LeiZ ausdrücklich (s. hierzu auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 2 Abs. 3).

Unter der „ersten Einstellung“ in diesem Sinne ist immer nur die erste Einstellung eines Zeitarbeitnehmers unter Geltung **ein und desselben (d. h. des identischen) Sachgrundes** zu verstehen. § 4 Nr. 2 TV LeiZ ist also personen- und sachgrundgebunden und soll verhindern, dass ein Zeitarbeiter immer wieder kurzfristig (d. h. kürzer als 18 bzw. 24 Monate) mit ein und demselben Sachgrund eingesetzt wird, obwohl dieser Sachgrund von vornherein für einen längeren Zeitraum bestand.

Beispiel:

Ein Zeitarbeiter soll im Rahmen eines Projektes eingesetzt werden. Er wird immer wieder für 12 Monate befristet, obwohl das Projekt von vornherein auf 48 Monate angelegt war. Eine Berufung auf den Sachgrund ist bei der Verlängerung der „ersten Einstellung“ nicht mehr möglich.

Weiterhin möglich ist die **Anschlussbefristung mit einem neuen Sachgrund** (wobei ggf. sogar der gleiche Sachgrundtyp einschlägig sein kann).

Beispiel:

Ein Zeitarbeiter soll für 50 Monate im Projekt „Sonderauftrag X“ eingesetzt werden. Nach Ablauf des Projekts kommt es zu einem krankheitsbe-

dingten Ausfall. Der Zeitarbeitnehmer kann unmittelbar als Krankheitsvertretung (= weiterer Sachgrund) eingesetzt werden.

Soweit ein die Fristen überschreitender Sachgrund bei Beginn des Einsatzes vorliegt, kann auf diesen jedoch nur dann zurückgegriffen werden, soweit der **Sachgrund** dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG - also **vor dem Einsatz - mitgeteilt** wird.

Sollte sich ein **Sachgrund erst während der ersten zwölf Monate** des laufenden Einsatzes ergeben, besteht ebenfalls keine Pflicht, einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, wenn der Sachgrund dem Betriebsrat **unverzüglich**, d. h. ohne schuldhaftes Zögern **mitgeteilt** wird. Aufgrund des Wortlautes des Tarifvertrages „...ergibt sich in den ersten zwölf Monaten ...“ ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber sich tatsächlich nur dann nachträglich auf den Sachgrund berufen kann, wenn dieser in den ersten zwölf Monaten nach dem ersten Einsatz des Zeitarbeitnehmers entsteht.

Soweit der Sachgrund unverzüglich innerhalb der ersten zwölf Monate mitgeteilt wird, bedarf dies im Hinblick auf das AÜG und den TV LeiZ keiner erneuten Anhörung des Betriebsrates gem. § 99 BetrVG. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Sachgrund voraussichtlich über 48 Monate andauert, da in diesem Fall die Regelung des § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ eingreift, die die Festlegung der voraussichtlichen Dauer im Verfahren nach § 99 BetrVG fordert.

Beispiel:

Ein Zeitarbeitnehmer soll für 30 Monate als Elternzeitvertretung eingesetzt werden. Nach 11 Monaten ergibt sich, dass die Elternzeitvertretung für 50 Monate erforderlich wird. In diesem Fall muss ein neues Verfahren nach § 99 BetrVG durchgeführt werden und der Betriebsrat zur neu geplanten Einsatzzeit angehört werden.

Ergibt sich der Sachgrund erst nach 12 Monaten, ist dies für die Verpflichtung zur Abgabe eines Angebots nach 24 Monaten ohne Belang, d. h. in diesen Fällen könnte der Zeitarbeitnehmer nicht länger als 24 Monate beschäftigt werden, ohne dass ein Angebot auf Übernahme ausgesprochen werden müsste.

Jedenfalls empfiehlt es sich unter Beweis Gesichtspunkten, die Mitteilung des sachlichen Grundes zu dokumentieren.

Entfällt der Sachgrund während des laufenden Einsatzes, sollte der Einsatz des Zeitarbeitnehmers im Zweifel – jedenfalls dann, wenn der Einsatz bereits länger als 24 Monate andauert - **unverzüglich** unterbrochen werden, da die Pflicht zur Abgabe eines Vertragsangebotes nur dann entfällt, wenn „der Zeitarbeitnehmer im Rahmen des Sachgrundes eingesetzt wird“.

Praxistipp:

Allgemein gilt, dass das Vorliegen eines Sachgrundes vollumfänglich gerichtlich überprüfbar und durch den Arbeitgeber zu beweisen ist. Es sollte daher vor dem Einsatz des Zeitarbeitnehmers genau geprüft werden, ob ein Sachgrund vorliegt.

§ 5 Allgemeine Regeln

Für den Einsatz von Leih- / Zeitarbeit im Betrieb gelten folgende allgemeine Regelungen:

§ 5 Nr. 1

Der Betriebsrat wird regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leih-/ Zeitarbeit im Betrieb informiert.

Die Regelungen des § 5 sind unabhängig davon zu beachten, ob eine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit gem. § 3 TV LeiZ abgeschlossen wurde oder nicht.

Die Vorschrift des § 5 Nr. 1 TV LeiZ verpflichtet den Entleiher, seinen Betriebsrat regelmäßig **über den Umfang und die Einsatzbereiche von Zeitarbeit** im Betrieb zu **informieren**. Die **Regelmäßigkeit** ist dabei nach den betrieblichen Gepflogenheiten zu beurteilen, eine halbjährliche Unterrichtung dürfte aber angemessen und ausreichend sein.

§ 5 Nr. 2

Soweit der Einsatz von Leih- / Zeitarbeitnehmern länger als drei Monate erfolgen soll, erfolgt auf Verlangen des Betriebsrats eine innerbetriebliche Stellenausschreibung im betriebsüblichen Umfang.

Ist der **Einsatz eines Zeitarbeitnehmers** für einen Zeitraum **von mehr als drei Monaten** geplant, hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber eine **innerbetriebliche Stellenausschreibung** dieses Arbeitsplatzes zu verlangen. Die Art und Weise der Ausschreibung hat sich hierbei an dem betriebsüblichen Umfang zu orientieren.

Eine solche **Pflicht zur Stellenausschreibung** ist nichts Neues und bereits im Betriebsverfassungsgesetz ähnlich geregelt. Gem. § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Insofern orientiert sich diese tarifliche Verpflichtung ebenfalls an bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen und legt fest, dass die Grenze für eine Stellenausschreibung tariflich bei drei Monaten Einsatz liegt. Die tarifliche Regelung ist bezüglich der zeitlichen Grenze leider durch die Rechtspre-

chung überholt. Das BAG hat zwischenzeitlich entschieden (Beschluss vom 15. Oktober 2013 - 1 ABR 25/12), dass die vom Betriebsrat verlangte innerbetriebliche Stellenausschreibung auch für Zeitarbeitnehmer erforderlich ist, deren „Einsatzzeit zumindest vier Wochen betragen soll“.

Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn sich der Arbeitgeber sicher ist, dass er den Arbeitsplatz in jedem Fall mit einem Zeitarbeitnehmer besetzen möchte. Allerdings verpflichtet die Ausschreibung im Gegenzug den Arbeitgeber nicht, den Arbeitsplatz mit eventuellen Stellenbewerbern zu besetzen. Er ist in seiner Entscheidung wie er die Stelle besetzt, also ob er sie mit einem Zeitarbeitnehmer besetzt oder nicht, grundsätzlich frei.

Praxistipp:

Zu beachten ist, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zum Einsatz eines Zeitarbeitnehmers gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigern kann, soweit der Arbeitgeber eine vom Betriebsrat geforderte Stellenausschreibung unterlässt.

Zur Fortführung der tariflichen Regelung im Hinblick auf die Drei-Monats-Grenze besteht die Möglichkeit, mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, dass das Ausschreibungsverlangen entsprechend der tariflichen Regelung zeitlich eingeschränkt wird. Der Betriebsrat bestimmt mit seinem Verlangen den Umfang der Ausschreibungspflicht. Sofern dieser sich darauf einlässt, könnten entsprechend der tariflichen Intention unsinnige Ausschreibungsverfahren unterhalb von drei Monaten verhindert werden.

§ 5 Nr. 3

Mit der Arbeitnehmerüberlassung werden nur solche Verleihunternehmen beauftragt, die hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts die Regelungen des AÜG einhalten. Abweichende Regelungen im Sinne von § 8 Abs. 2 AÜG sind dabei nur solche, die mit der Tarifgemeinschaft des DGB oder der IG Metall abgeschlossen wurden oder werden und einen Branchenzuschlag, oder mindestens eine in der Höhe vergleichbare Vergütung enthalten.

§ 5 Nr. 3 Satz 1 TV LeiZ ordnet an, dass hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts die **Regelungen des AÜG einzuhalten** sind. Hierbei handelt es sich um eine deklaratorische Bekräftigung der ohnehin geltenden gesetzlichen Regelungen. Auch unter Geltung des TV LeiZ sind die Regelungen des AÜG einzuhalten.

Das AÜG ordnet im Grundsatz an, dass ein Zeitarbeitnehmer während eines Einsatzes beim Entleiher hinsichtlich seiner Vergütung im Grundsatz genauso zu be-

handeln ist wie vergleichbare Beschäftigte im Betrieb des Entleihers (§ 8 Abs. 1 AÜG). Hierbei handelt es sich um das sog. „**Equal Treatment**“.

Entscheidend ist hierbei zu beachten, dass hiervon nicht nur die laufende Vergütung (sog. „**Equal Pay**“), sondern sämtliche wesentlichen Arbeitsbedingungen (auch Einmalzahlungen, sonstige unregelmäßige Vergütungsbestandteile, Sachleistungen) erfasst sind. Abweichende Vereinbarungen zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer sind unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG). Der Zeitarbeitnehmer kann in einem solchen Fall die für die jeweilige Verleihzeit maßgebliche, dem „Equal Treatment“-Grundsatz entsprechende Vergütung - teilweise wohl nur als Wertersatz möglich - vom Verleiher beanspruchen.

Angesprochen ist hiermit die zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer vereinbarte Vergütung. Das zwischen Entleiher und Verleiher vereinbarte Überlassungshonorar ist hiervon als Teil der Preiskalkulation des Verleihers lediglich mittelbar betroffen.

Allgemein zum Equal Treatment/Pay

Das AÜG erlaubt eine **Abweichung vom Grundsatz des „Equal Treatment“** auf Basis einer tarifvertraglichen Regelung (§ 8 Abs. 2 AÜG). Von dieser gesetzlichen Tariföffnungsklausel haben die verschiedenen Tarifvertragsparteien in der Zeitarbeitsbranche in den vergangenen Jahren Gebrauch gemacht. So gibt es auf Gewerkschaftsseite durch die **DGB-Tarifgemeinschaft** (IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, GdP) mit zwei verschiedenen Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit, nämlich dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) vereinbarte Flächentarifverträge, die diese gesetzliche Öffnungsklausel nutzen.

Eine Abweichung vom „Equal Treatment“ durch die Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche ist aber dann trotz tariflicher Regelung nicht zulässig, wenn ein Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der erneuten Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem anderen Konzernunternehmen ausgeschieden ist (sog. Drehtürklausel nach § 8 Abs. 3 AÜG).

Gleichstellung beim Arbeitsentgelt

Beim Arbeitsentgelt („**Equal Pay**“) ist nach den neuen Bestimmungen eine Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag im Grundsatz auf **neun Monate** beschränkt. § 8 Abs. 4 AÜG enthält eine Regelung zur weitergehenden Abweichung.

Eine solche **längere** Abweichung ist unter zwei Bedingungen zulässig:

1. Nach **spätestens 15 Monaten** wird ein Arbeitsentgelt gezahlt, das in einem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt des vergleichbaren Arbeitnehmers der Einsatzbranche festgelegt ist.

2. Nach spätestens sechs Wochen erfolgt eine **stufenweise Heranführung** an dieses Arbeitsentgelt.

§ 8 Abs. 4 AÜG stellt für die neun bzw. 15 Monate Einsatzdauer auf „den Entleiher“ ab, ohne diesen Begriff näher zu definieren. Wie bereits zur Überlassungshöchstdauer ausgeführt, ist das gesetzgeberische Verständnis dieses Begriffs auch hier nicht eindeutig. Unseres Erachtens spricht viel für den Betriebsbezug. Die Zeitarbeitsunternehmen stellen aus Gründen der Rechtssicherheit jedoch auf den Entleiher als Unternehmen ab. Im Hinblick darauf ist daher derzeit wohl vom Unternehmensbezug auszugehen und ggf. eine Unterbrechung zwischen den betrieblichen Einsätzen von mehr als drei Monaten vorzusehen.

Für die Berechnung der Einsatzzeiten im Rahmen des Equal Pay sind im Übrigen die gleichen Berechnungsgrundsätze wie für die Einsatzzeiten im Rahmen der Überlassungshöchstdauer zugrunde zu legen (s. auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 3 TV LeiZ).

Tarifliche Besonderheiten

§ 5 Nr. 3 S.2 TV LeiZ geht insofern über § 8 Abs. 1 bzw. 4 AÜG hinaus, als er regelt, dass eine Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz des AÜG nur dann zulässig ist, soweit es sich um **Regelungen** handelt, die **mit der Tarifgemeinschaft des DGB oder mit der IG Metall** abgeschlossen wurden oder werden und einen Branchenzuschlag enthalten, oder mindestens eine in der Höhe vergleichbare Vergütung.

Konkret angesprochen sind damit die zwischen Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) mit der DGB-Tarifgemeinschaft vereinbarten Flächentarifverträge. Die Mindestvoraussetzung eines Branchenzuschlags knüpft an den Tarifvertrag über Branchenzuschläge (TV BZ ME) an, den die IG Metall mit BAP und iGZ am 8. Mai 2017 vereinbart und rückwirkend zum 1. April 2017 in Kraft gesetzt hat. Dieser wurde im Hinblick auf die Voraussetzungen des § 8 Abs. 4 Nr. 1 AÜG um eine weitere Stufe ergänzt, die das „tarifliche Equal Pay“ nach 15 Monaten abbildet.

Die Regelung erfasst nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien ggf. **auch Tarifverträge mit anderen Gewerkschaften**, soweit diese unter Berücksichtigung des Branchenzuschlags des TV BZ ME eine vergleichbare oder höhere Vergütung vorsehen und die Voraussetzungen des § 8 Abs. 4 AÜG einhalten.

Praxistipp:

Da die Anwendung des korrekten Tarifvertrages schlussendlich im Verhältnis Zeitarbeitgeber (Verleiher) und Zeitarbeitnehmer besteht, hat der Entleiher keinen direkten Einblick, ob sich der Verleiher tatsächlich an die obigen Regelungen hält. Daher ist in jedem Fall eine vertragliche Vereinbarung zwischen Ver-

und Entleiher zu empfehlen, die beinhaltet, dass die Regelung des § 5 Nr. 3 TV LeiZ auf Seiten des Verleihers eingehalten werden muss. Das bedeutet letztlich, dass der Verleiher sich verpflichtet, entweder nach den Entgelttarifverträgen des DGB oder der IG Metall zu vergüten (also inklusive der Zahlung von Branchenzuschlägen), oder eine vergleichbare Vergütung zu gewährleisten. Zusätzlich kann ein regelmäßiger, zum Beispiel monatlicher Nachweis des Verleihers gegenüber dem Entleiher oder eine Vertragsstrafe im Falle der Missachtung vereinbart werden.

§ 5 Nr. 4

Dem Betriebsrat ist auf Verlangen Einblick in die Verträge des Arbeitgebers mit dem Verleihunternehmen zu gewähren.

§ 5 Nr. 4 TV LeiZ gibt dem Betriebsrat das Recht, Einblick in die Verträge des Arbeitgebers mit dem Verleihunternehmen zu erhalten. Nach dem klaren Wortlaut darf der Betriebsrat lediglich Einsicht nehmen, jedoch keine Kopien verlangen.

Diesen Anspruch haben in den vergangenen Jahren bereits Landesarbeitsgerichte dem Betriebsrat zugestanden. Der Anspruch wurde jetzt auch in § 80 Abs. 2 BetrVG gesetzlich geregelt.

Zu berücksichtigen ist aber, dass betriebliche Geheimnisse oder kalkulatorische Grundlagen bei Einblicknahme durch den Betriebsrat geschwärzt werden können. So hat der Betriebsrat z. B. kein Recht, die zwischen Entleiher und Verleiher vereinbarten sogenannten „Hebesätze“ einzusehen, wohl aber die in den Verträgen vereinbarten Stundensätze für die eingesetzten Zeitarbeiter.

§ 6 Übergabe betrieblicher Regelungen an Verleihunternehmen

Bestehen im Entleihbetrieb Vereinbarungen / Regelungen oder einseitige Zusagen zugunsten der Leih-/ Zeitarbeiter im Entleihbetrieb, übergibt der Entleiher dem Verleihunternehmen die diesbezüglichen Informationen. Der Betriebsrat ist über diesen Vorgang zu informieren.

Diese Regelung verpflichtet den entleihenden Arbeitgeber, vorhandene betriebliche Regelungen unter Einschluss auch einseitiger Zusagen des entleihenden Arbeitgebers dem Verleiher zur Kenntnis zu geben bzw. ihn hierüber zu informieren. Mit dieser Informationsverpflichtung soll sogenannten **„Besservereinbarungen“** zugunsten der im Betrieb eingesetzten Zeitarbeiter zur Wirksamkeit verholfen werden, soweit sie der Mitwirkung des Verleihers bedürfen. So können beispielsweise entgeltrelevante Zusagen im Entleihbetrieb nur durch den Verleiher als Arbeitgeber und damit Entgeltverpflichtetem dem Zeitarbeiter ge-

genüber umgesetzt werden. Diese Umsetzung ist aber nur dann möglich, wenn der Verleiher auch vollumfängliche Kenntnis hat.

Praxistipp:

Sofern betriebliche Regelungen beim Entleiher Regelungen zum Entgelt der Zeitarbeitnehmer enthalten, sollte sehr genau geprüft werden, inwiefern diese unter den neuen Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes fortgeführt werden können.

§ 7 Bestandsschutz und Öffnungsklausel nach § 1 Abs. 1b AÜG

Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bestehende Ergänzungstarifverträge sowie bei In-Kraft-Treten des TV LeiZ vom 24. Mai 2012 bestehende betriebliche Regelungen zur Leih- / Zeitarbeit bleiben in Kraft und verdrängen die Regelungen dieses Tarifvertrags bis zu ihrem Ende mit Ausnahme der betrieblichen Regelungen nach § 8.

Tarifverträge

Soweit firmenbezogene **Tarifverträge** zur Zeitarbeit bestehen, gehen diese in der Regel bereits nach dem Spezialitätsgrundsatz des TV LeiZ vor. Dieser Grundsatz wird durch § 7 TV LeiZ nochmals betont. Arbeitgeber, die mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag zur Zeitarbeit abgeschlossen haben, können diesen somit fortführen, soweit die Regelungen auch den Vorgaben des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes entsprechen. So müssen beispielsweise auch Tarifverträge, die eine reine Quotenregelung vorsehen um eine Überlassungshöchstdauer ergänzt werden, sofern von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten abgewichen werden soll. Möglich ist ggf. eine einvernehmliche Änderung des Tarifvertrages mit der IG Metall, um den Tarifvertrag mit einer Überlassungshöchstdauer von über 18 Monaten zu versehen.

Betriebliche Regelungen

§ 7 TV LeiZ regelt die Fälle, in denen bereits eine betriebliche Regelung zur Zeitarbeit bestand bevor es überhaupt einen Tarifvertrag für die Metall- und Elektro-Industrie dazu gab. **Solche bereits bei Inkrafttreten des TV LeiZ aus dem Jahr 2012 bestehende betriebliche Regelungen** können ebenfalls fortgeführt werden.

Im Unterschied zu den Betriebsvereinbarungen, die danach bis zum Inkrafttreten des aktuellen TV LeiZ abgeschlossen wurden, findet der TV LeiZ hier grundsätzlich in Gänze keine Anwendung. Um den Rückfall auf die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten zu vermeiden, wurde ein Verweis auf § 8 TV LeiZ eingefügt. Damit wird auch diesen Betrieben die Möglichkeit eröffnet eine eigene Überlassungshöchstdauer mit dem Betriebsrat zu vereinbaren (s.u. § 8 TV

LeiZ). Bei Nichteinigung gilt in diesem Fall eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten.

Der Bestandsschutz nach § 7 TV LeiZ geht somit über den **Bestandsschutz nach §§ 3 Nr. 3, 8 TV LeiZ** hinaus. Aber auch diese betrieblichen Regelungen unterliegen selbstverständlich den gesetzlichen Vorgaben des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der Rechtsprechung (s. auch die Erläuterungen zu §§ 3 Nr. 3 und 8 TV LeiZ).

Sofern es sich bei der betrieblichen Regelung nicht um eine Betriebsvereinbarung handelt, nehmen Sie bitte Kontakt zu Ihrem regionalen Verband auf, um die rechtlichen Fragen einer Fortführung zu klären.

Zu beachten ist jedoch, dass mit Ablauf der bestehenden Regelungen (durch Kündigung, Befristung oder einvernehmliche Aufhebung) die Regelungen des TV LeiZ wieder aufleben (s. auch die Erläuterungen zu § 3 Nr. 3 und § 8 Nr. 3 TV LeiZ).

§ 8 Übergangsregelung

§ 8 Nr. 1

Für Betriebsvereinbarungen nach § 3 Nr. 3 ohne die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer gilt Folgendes:

- a) Die Betriebsparteien sollen eine Überlassungshöchstdauer vereinbaren.
- b) Hierzu sind innerhalb von 5 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags Gespräche zu führen.
- c) Sofern keine Einigung erzielt wird, gilt eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten ab dem 1. Juni 2017. Für Leih/Zeitarbeitnehmer, die nach dem 1. Juni 2017 im Einsatzbetrieb beschäftigt werden, gelten die 36 Monate vom Zeitpunkt des Einsatzbeginns.
- d) Für Beschäftigte, die zum 1. Juni 2017 bereits im Einsatzbetrieb beschäftigt waren, gilt die Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten ab 1. Juni 2017 entsprechend.

Ergänzend zur Regelung des § 3 Nr. 3 TV LeiZ gelten bei Bestandsbetriebsvereinbarungen auf Basis des TV LeiZ (2012), die keine eigene Überlassungshöchstdauer regeln, die Regelungen des § 8 TV LeiZ.

Die Bestimmung bezieht sich nach ihrem Wortlaut auf zum 1. April 2017 bereits **bestehende Betriebsvereinbarungen** auf Basis des TV LeiZ (2012), die **keine Überlassungshöchstdauer** vorsehen. Betriebliche Regelungen, die keine Betriebsvereinbarung darstellen (s. auch die Erläuterungen zu § 3 Nr. 3 TV LeiZ) können ihrem Inhalt nach zwar ebenfalls fortgeführt werden. Wie in diesen Fällen konkret zu verfahren ist, bedarf jedoch einer Einzelfallprüfung und sollte mit dem Ar-

beitgeberverband abgeklärt werden. Stets möglich ist der Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung gem. § 3 Nr. 1 TV LeiZ.

Zu a) Nachträgliche Vereinbarung einer Überlassungshöchstdauer

§ 1 Abs. 1b Satz 5 (und 6) AÜG fordert für Betriebsvereinbarungen, die aufgrund einer tariflichen Öffnungsklausel abgeschlossen wurden, dass entweder der zugrundeliegende Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine zeitliche Einsatzhöchstdauer („Überlassungshöchstdauer“) benennt. Betriebsvereinbarungen, die bisher z. B. eine reine Quotenregelung vorsehen, erfüllen dieses Kriterium nicht (s. auch die Erläuterungen zu § 2 Nr. 3 TV LeiZ). Nach einer solchen Vereinbarung wäre der Zeitarbeitseinsatz im Grundsatz unbefristet zulässig, was nach dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht mehr möglich ist. Auch § 2 Nr. 3 Abs. 1 TV LeiZ greift in diesem Fall nicht unmittelbar ein.

Eine vereinbarte Ergänzung der Betriebsvereinbarung ist im Übrigen auch dann erforderlich, wenn in der Praxis eine Überlassungshöchstdauer tatsächlich beachtet wurde, z. B. aufgrund einer mündlichen Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Aufgrund der Formulierung des Gesetzes raten wir hier dringend zu einer ausdrücklichen Regelung einer Überlassungshöchstdauer in einer Betriebsvereinbarung.

Praxistipp:

Betriebe, die in ihrer bestehenden betrieblichen Regelungen keine Überlassungshöchstdauer geregelt haben und nicht auf 36 Monate zurückfallen wollen, sollten ihre Bestandsregelung **unbedingt** um eine Überlassungshöchstdauer ergänzen. Dies kann in einem kurzen „Ergänzungsvermerk“, einer „Anlage“ oder einer „Protokollnotiz“ erfolgen und z. B. wie folgt lauten:

„Die Betriebsparteien ergänzen die Betriebsvereinbarung Nr. ... vom ... [zu § ...] für Einsätze ohne Sachgrund um eine Überlassungshöchstdauer von x Monaten / die tarifliche Überlassungshöchstdauer nach § 2 Nr. 3 TV LeiZ.“

Sachgrundeinsätze sind unabhängig von der allgemeinen Überlassungshöchstdauer für Einsätze mit Sachgrund gem. § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ zulässig. Dies ergibt sich zum einen aus der Systematik des TV LeiZ, da § 2 Nr. 3 TV LeiZ als allgemeine Vorschrift auch auf den § 8 TV LeiZ Anwendung findet. Zum anderen ergibt sich dies auch aus der Historie des TV LeiZ, der stets die Trennung zwischen zeitlich befristeten und sachgrundbefristeten Überlassungen kannte. Findet demnach ein Sachgrundeinsatz statt, der voraussichtlich über 48 Monate andauert, ist die voraussichtliche Dauer über das Verfahren nach § 99 BetrVG mitzuteilen.

Sieht eine Betriebsvereinbarung eine Überlassungshöchstdauer von weniger als 48 Monaten vor, empfiehlt sich eine klarstellende Regelung in der Betriebsvereinbarung, was in Bezug auf Sachgrundeinsätze bis zur tariflichen Überlassungs-

höchstdauer nach § 2 Nr. 3 Abs. 1 (48 Monate) gelten soll. Ohne eine solche Klarstellung, sollten für Sachgrundeinsätze, die voraussichtlich länger als die betrieblich festgelegte Überlassungshöchstdauer andauern, sicherheitshalber der Sachgrund und die voraussichtliche Einsatzdauer im Verfahren nach § 99 BetrVG mitgeteilt werden (entsprechend § 2 Nr. 3 Abs. 2).

Für die Fristenberechnung gelten die Ausführungen zur Protokollnotiz in § 3 Nr. 3 TV LeiZ entsprechend.

Zu b) Gespräche innerhalb von fünf Monaten

Für Betriebe, in denen keine zeitliche Begrenzung der Überlassungshöchstdauer vereinbart wurde, sieht der Tarifvertrag vor, dass die Betriebsparteien innerhalb von fünf Monaten ab Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1. April 2017, d. h. bis zum 31. August 2017, Gespräche zur Vereinbarung einer Überlassungshöchstdauer führen sollen. Sofern innerhalb dieser fünf Monate keine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt wird, gilt vorbehaltlich einer späteren einvernehmlichen Änderung der Betriebsparteien eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten, gerechnet ab dem 1. Juni 2017 bzw. ab einem erst danach stattfindenden Einsatzbeginn.

Praxistipp:

Soll eine Bestandsbetriebsvereinbarung fortgeführt werden und enthält diese keine Überlassungshöchstdauer, raten wir dringend, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat zu Gesprächen auffordert, um den Gesprächswillen gemäß § 8 TV LeiZ zu dokumentieren. Sofern der Betriebsrat nicht reagiert, greift dann die Auffanglösung nach § 8 Nr. 1 c).

Sofern überhaupt keine Gespräche stattfinden oder versucht werden, gilt nach gemeinsamem Verständnis der Tarifvertragsparteien ebenfalls eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten. Hier ist jedoch Vorsicht geboten. Es ist nicht auszuschließen, dass ein Gericht dieser Auslegung nicht folgt und im Extremfall einen Rückfall auf die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten annimmt. Daher bleibt es trotz der Rückfalloption bei der Empfehlung, den Betriebsrat zu Gesprächen aufzufordern.

Zu c) Auffanglösung (36 Monate Überlassungshöchstdauer)

Sofern bei den Gesprächen keine Einigung erzielt wird, gilt eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten. Die 36 Monate gelten dabei frühestens ab dem 1. Juni 2017. Für Zeitarbeiter, die nach diesem Zeitpunkt eintreten, beginnen die Einsatzzeiten mit dem Einsatzbeginn zu laufen. Im Übrigen gelten für diese Form der Überlassungshöchstdauer keine Besonderheiten (s. auch die Erläuterungen zu § 3 bzw. § 2 Nr. 3 TV LeiZ).

Die Betriebsparteien haben durch spätere Einigung, d. h. nach dem 31. August 2017, noch die Möglichkeit, die 36 Monate Überlassungshöchstdauer im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gem. § 3 TV LeiZ auf bis zu 48 Monate abzuändern.

Über die 36 Monate hinaus ist ein Sachgrundgrundeinsatz möglich (§ 2 Nr. 3 Abs. 2 TV LeiZ). Es ist ratsam, bereits bei einem Sachgrundeinsatz über 36 Monate das Verfahren nach § 99 BetrVG einzuhalten.

Zu d) Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten

Diese Bestimmung hat eine klarstellende Funktion für die Fälle, in denen die Aufanglösung von 36 Monaten greift. Für die Einsätze, die bereits vor Inkrafttreten des Tarifvertrages begonnen haben, wird ergänzend zu § 8 Nr.1 c) klargestellt, dass in diesen Fällen die 36 Monate erst ab dem 1. Juni 2017 zu laufen beginnen.

Beispiel:

Eine Betriebsvereinbarung sieht folgende Begrenzung der Zeitarbeit im Betrieb vor: Es dürften maximal 5 Prozent der jeweiligen Stammebelegschaft als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. Außerhalb der Quote sind lediglich Sachgrundeinsätze bis zu einer Dauer von 30 Monaten zulässig.

- ➔ In diesem Fall bleibt - nach einer Fortführungsbestätigung durch die Betriebsparteien - die Betriebsvereinbarung mit den jeweiligen Regelungen bestehen. Sie bedarf jedoch im Bereich der Quotenregelung von 5 Prozent einer Regelung einer Überlassungshöchstdauer.
- ➔ Entweder die Betriebsparteien vereinbaren hierfür eine Überlassungshöchstdauer oder sie berufen sich auf § 8 Nr. 1 c) TV LeiZ. § 8 Nr. 1 c) gilt dann nur für die (ersten) 5 Prozent der Zeitarbeitnehmer. Darüber hinaus ist der Einsatz mit Sachgrund bis zu 30 Monaten zulässig.

§ 8 Nr. 2

Für Betriebsvereinbarungen nach § 3 Nr. 3, die bereits die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer beinhalten, werden Einsatz-/Beschäftigungszeiten angerechnet.

Im Gegensatz zur Regelung für Bestandbetriebsvereinbarungen ohne Überlassungshöchstdauer, regelt § 8 Nr. 2 TV LeiZ, dass bei Betriebsvereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des TV LeiZ eine Überlassungshöchstdauer enthalten haben, die Überlassungszeiten vor Inkrafttreten mit berücksichtigt werden. Durch diese Bestimmung wird - wie an mehreren Stellen des Tarifvertrages -

zum Ausdruck gebracht, dass bei unverändert fortgeführten Bestimmungen auch die tatsächlichen Einsatzzeiten von Anfang an berücksichtigt werden.

§ 8 Nr. 3

Wird eine Betriebsvereinbarung nach § 3 gekündigt, entstehen die Pflichten nach § 4 frühestens 6 Monate nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung.

§ 8 Nr. 3 ist zusammen mit §§ 3 und 4 TV LeiZ zu lesen (s. auch die Erläuterungen zu § 4 Nr. 1 am Ende). Es wird geregelt, dass im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung die Pflichten nach § 4 TV LeiZ zum Übernahmeangebot nicht unmittelbar, sondern frühestens sechs Monate nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung (d. h. frühestens sechs Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist) entstehen. Dies bietet den Betrieben ausreichend Zeit, den eventuellen Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach § 3 TV LeiZ und den weiteren Umgang mit den im Betrieb beschäftigten Zeitarbeitnehmern zu prüfen.

Voraussetzung für die Pflichten nach § 4 ist aber stets, dass alle Voraussetzungen der Regelung (z. B. 24-monatiger Einsatz, keine akuten Beschäftigungsprobleme) vorliegen. Die Hemmung von Einsatzzeiten während des Laufs einer Betriebsvereinbarung sollte für den konkreten Fall mit dem Arbeitgeberverband geklärt werden.

Diese Tarifnorm enthält - trotz ihrer systematischen Stellung in den Übergangsvorschriften des Tarifvertrages und der Überschrift des § 8 - nicht lediglich eine Übergangsbestimmung, sondern eine Regelung für die Kündigung jeder Betriebsvereinbarung nach § 3. Dies entspricht dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien und dem Wortlaut der Norm selbst, der keine zeitlichen Einschränkungen enthält.

Die Anwendung dieser Bestimmung im Fall anderer Beendigungsgründe, wie z. B. dem Auslaufen einer befristeten Betriebsvereinbarung oder einer einvernehmlichen Aufhebung durch die Betriebsparteien und im Fall anderer betrieblicher Regelungen, kann aufgrund des Wortlauts der Bestimmung („eine *Betriebsvereinbarung* nach § 3 *gekündigt*“) nicht ohne weiteres angenommen werden. Wann in diesen Fällen die Pflichten nach § 4 Nr. 1 TV LeiZ einsetzen sollte mit dem Arbeitgeberverband im Einzelfall abgeklärt werden.

§ 9 Schlussbestimmungen

§ 9 Nr. 1

Der Tarifvertrag tritt am 1. April 2017 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden.

§ 9 Nr. 2

Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Leih- / Zeitarbeit (insbesondere Regelungen zur Vergütung), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.

Führen diese sechs Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

Um den Einsatz von Zeitarbeit für die **Zukunft rechtssicher zu gestalten**, wurde zwischen den Tarifvertragsparteien eine **Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020** vereinbart. Erst nach diesem Datum kann der Tarifvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Für den Fall einer **Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitnehmerüberlassung** - insbesondere im Bereich der Vergütung - enthält der Tarifvertrag wie bisher auch die Regelung, dass entsprechende **Anpassungsverhandlungen** aufzunehmen sind. Führen diese innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einem Ergebnis, tritt der TV LeiZ mit Ablauf dieser sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.