

# Tarifvertrag zur Leih-/ Zeitarbeit

Zwischen

**NORDMETALL**

**Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg**

und der

**IG Metall, Bezirksleitung Küste, Hamburg**

wird für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern sowie das Tarifgebiet Unterweser und das Tarifgebiet Nordwest folgender Tarifvertrag vereinbart:

## § 1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gelten die Geltungsbereiche der jeweiligen regionalen Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.

## § 2 Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern

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.

### **Protokollnotiz:**

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

2. Der vorübergehende Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG zulässig. Ein vorübergehender Einsatz ist beispielsweise gegeben, wenn:
  - a. der Einsatz zeitlich befristet ist
  - oder
  - 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)

oder

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

3. Der Einsatz eines Leih-/ Zeitarbeitnehmers bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.

Eine vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG kann frühestens 10 Kalendertage nach Antragstellung oder frühestens 3 Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG durchgeführt werden. In dieser Zeit soll eine betriebliche Lösung angestrebt werden.

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

### **§ 3 Betriebe mit Betriebsvereinbarung**

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

a. In dieser Vereinbarung können zum betrieblichen Einsatz von Leih-/ Zeitarbeit u.a. geregelt werden:

- Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Leih-/ Zeitarbeit
- Höhe der Vergütung der Leih-/ Zeitarbeiter, die in Verleihverträgen vereinbart wird (s. a. Ziffer 1.b. dritter Spiegelstrich)
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

b. Soweit betriebliche Regelungen gemäß Ziffer 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:

- Ergänzend zu § 3 Ziff. 1.2.3 Manteltarifvertrag für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern (MTV HH,SH,MV) bzw. § 3 Ziff. 1.2 Manteltarifvertrag für das Tarifgebiet Unterweser (MTV Uw) bzw. § 3 Ziff. 1.2 Manteltarifvertrag für das Tarifgebiet Nordwest (MTV Nw), jeweils vom 03. Juli 2008, kann eine um bis zu 12%-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 Ziff. 1.2.5 MTV HH,SH, MV bzw. § 3 Ziff. 1.4 MTV Uw bzw. § 3 Ziff. 1.4 MTV Nw gilt entsprechend)

vereinbaren. § 3 Abs. 3 – 5 Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vom 23. Mai 2012 gelten hierfür entsprechend.

- Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih-/ Zeitarbeitnehmern vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih-/ Zeitarbeiter ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 4 Abs. 3 und 4 Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vom 23. Mai 2012 vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei gilt pro Beschäftigtem eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.
  - Die Tarifvertragsparteien verweisen auf bestehende Dienstleistungstarifverträge und erklären sich im Grundsatz bereit, auf Wunsch einer Betriebspartei Gespräche zu führen.
2. Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, gilt die Einschränkung des § 100 BetrVG gemäß § 2 Ziff. 3 nicht.
  3. Bestehende betriebliche Regelungen gelten als Betriebsvereinbarung in diesem Sinne. Sie sind auf ihre Gleichwertigkeit durch die Betriebsparteien zu überprüfen.

#### **§ 4 Betriebe ohne Betriebsvereinbarung**

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:***

*Beschäftigungszeiten nach den obigen Spiegelstrichen zählen ab dem In-Kraft-Treten des Tarifvertrages, unabhängig vom tatsächlichen Eintrittstermin vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages.*

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 12 Monaten ein sachlicher Grund und wird dieser dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag anzubieten, soweit der Leih-/ Zeitarbeiter im Rahmen dieses Sachgrundes eingesetzt wird.

## **§ 5 Allgemeine Regelungen**

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

1. Der Betriebsrat wird regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leih-/ Zeitarbeit im Betrieb informiert.
2. Soweit der Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern länger als 3 Monate erfolgen soll, erfolgt auf Verlangen des Betriebsrats eine innerbetriebliche Stellenausschreibung im betriebsüblichen Umfang.
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 § 9 Ziffer 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.
4. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen Einblick in die Verträge des Arbeitgebers mit dem Verleihunternehmen zu gewähren.

## **§ 6 Übergabe betrieblicher Regelungen an Verleihunternehmen**

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

## **§ 7 Bestehende betriebliche Regelungen**

Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bestehende betriebliche Regelungen und/ oder Ergänzungstarifverträge zur Regelung von Leih-/ Zeitarbeit bleiben in Kraft und verdrängen die Regelungen dieses Tarifvertrags bis zu ihrem Ende.

## **§ 8 Schlussbestimmungen**

1. Der Tarifvertrag tritt am 23. Mai 2012 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden.
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 Verhandlungen 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.

Hamburg, den 23. Mai 2012

**NORDMETALL**  
**Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V., Hamburg**

**IG Metall**  
**Bezirksleitung Küste. Hamburg**

Zwischen

**NORDMETALL**

**Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg**

und der

**IG Metall, Bezirksleitung Küste, Hamburg**

wird folgender

### **Sideletter**

in Ergänzung zum Tarifvertrag Leih-/ Zeitarbeit vom 23. Mai 2012 vereinbart:

Soweit ein sachlicher Grund im Sinne des § 4 Ziff. 2 TV Leih-/ Zeitarbeit für bereits bestehende Leih-/ Zeitarbeitseinsätze vor dem 12. Juni 2012 entstanden ist und dieser dem Betriebsrat bis zum 15. September 2012 mitgeteilt wird, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag anzubieten.

Der in § 5 Ziff. 3 TV Leih-/ Zeitarbeit genannte Branchenzuschlag bzw. die vergleichbare Vergütung ist für die Zulässigkeit einer abweichenden Regelung im Sinne von § 9 Ziff. 2 AÜG nur erforderlich, soweit die Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft des DGB oder der IG Metall zur Regelung der Branchenzuschläge bereits in Kraft sind.

Hamburg, den 23. Mai 2012

**NORDMETALL**

**Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V., Hamburg**

**IG Metall**

**Bezirksleitung Küste, Hamburg**