

Tarifvertrag

Leiharbeit / Zeitarbeit (TV LeiZ)

in der

niedersächsischen Metallindustrie

vom 31. Mai 2017, in der Fassung vom 15. Februar 2018

gültig ab 1. Januar 2019

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V. (NiedersachsenMetall)**

und der

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

wird folgender

**Tarifvertrag
Leiharbeit / Zeitarbeit
(TV LeiZ)**

geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV).

**§ 2
Einsatz von Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten**

- (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.¹
- (2) Der vorübergehende Einsatz von Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG zulässig. Die nachfolgenden tariflichen Regelungen erfolgen in Umsetzung der Öffnungsklauseln nach § 1 Abs. 1b AÜG und sind in ihrer Anwendung auf den Geltungsbereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschränkt.

¹ Protokollnotiz: Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigte sollen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind.

Ein vorübergehender Einsatz ist danach gegeben, wenn

a) ein 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.

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

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

Erfolgt der Einsatz wegen eines Sachgrundes, der voraussichtlich länger als 48 Monate andauert, ist dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG neben dem Sachgrund die voraussichtliche Dauer des Einsatzes mitzuteilen und dies zu dokumentieren. Damit ist die tariflich zulässige Überlassungshöchstdauer für diesen Fall festgelegt.

- (4) Der Einsatz eines Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.

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

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

§ 3

Freiwillige 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-/Zeitarbeitsbeschäftigten, die in Verleihverträgen vereinbart wird (s. a. Nummer 1 b) dritter Spiegelstrich)
 - Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln
- b) Soweit betriebliche Regelungen gemäß Ziffer (1) 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. 3.2.4 MTV kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. 3.2.5 MTV abgeschlossen werden. Im Übrigen gelten die Regelungen der §§ 3 Ziff. 3.2.5.3 – 3.2.5.5 MTV.
 - Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 3 Ziffer (3) Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei gilt pro Beschäftigtem eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.
 - Weiter verweisen die Tarifvertragsparteien auf bestehende Dienstleistungsverträge 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. 4 nicht.
- (3) Bestehende betriebliche Regelungen gelten als Betriebsvereinbarung in diesem Sinne.²

² 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.

§ 4

Betriebe ohne Betriebsvereinbarung

(1) Besteht keine Betriebsvereinbarung gemäß § 3, gilt Folgendes:

- a) Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.
- b) Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten 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.³

(2) Wird die erste Einstellung eines Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten wegen eines Sachgrundes durchgeführt, der voraussichtlich länger als 18 bzw. 24 Monate vorliegt, und wird dies dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG mitgeteilt oder ergibt sich in den ersten zwölf Monaten ein sachlicher Grund und wird dieser dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag anzubieten, soweit der Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigte 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-/Zeitarbeitsbeschäftigten länger als drei 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 § 8 Abs. 2 AÜG sind dabei nur solche, die mit der Tariftgemeinschaft des DGB oder der IG Metall abgeschlossen wurden oder werden und einen

³ Protokollnotiz: Zu den Einsatz-/Beschäftigungszeiten nach den obigen Spiegelstrichen zählen auch die zurückgelegten Zeiten vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

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-/Zeitarbeitsbeschäftigten im Entleihbetrieb, übergibt der Entleiher dem Verleihunternehmen die diesbezüglichen Informationen. Der Betriebsrat ist über diesen Vorgang zu informieren.

§ 7

Bestandsschutz und Öffnungsklausel nach § 1 Abs. 1b AÜG

Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bestehende Ergänzungstarifverträge sowie bei Inkrafttreten 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.

§ 8

Übergangsregelung

- (1) Für Betriebsvereinbarungen nach § 3 Nr. 3 ohne die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer gilt Folgendes:

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

- (2) Für Betriebsvereinbarungen nach § 3 Nr. 3, die bereits die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer beinhalten, werden Einsatz-/Beschäftigungszeiten angerechnet.
- (3) Wird eine Betriebsvereinbarung nach § 3 gekündigt, entstehen die Pflichten nach § 4 frühestens 6 Monate nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung.

§ 9

Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2020, 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 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.

Hannover, den 15. Februar 2018

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Niemsch

Dr. Schmidt

Gröger

Manthey