

Zwischen den Tarifgemeinschaften

1. **im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim**
2. **im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd**

und der

**Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg,  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

## **Tarifvertrag Leiharbeit**

vereinbart:

### **1. Geltungsbereich**

Es gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der Edelmetallindustrie in Baden-Württemberg.

### **2. Einsatz von Leiharbeitnehmern**

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

*Protokollnotiz:*

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

- 2.2 Der vorübergehende Einsatz von Leiharbeitnehmern 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.

Ein vorübergehender Einsatz ist beispielsweise gegeben, wenn

- 2.2.1 der Einsatz zeitlich befristet ist

oder

- 2.2.2 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

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

2.2.4 Der Sachgrund nach Ziffer 2.2.2 und Ziffer 2.2.3 ist nicht auf die Vorgaben und Definitionen des § 14 Abs. 1 TzBfG oder eines anderen gesetzlichen Sachgrundes beschränkt.

2.3 Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass die Höchstdauer eines Einsatzes nach diesem Tarifvertrag (Ziffer 3 und Ziffer 4.1) 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.

2.4 Der Einsatz eines Leiharbeitnehmers 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 Leiharbeitnehmern.

### **3. Betriebe mit Betriebsvereinbarung**

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

3.1.1 In dieser Vereinbarung können zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit u. a. geregelt werden:

- Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Leiharbeit
- Höhe der Vergütung der Leiharbeitnehmer, die in Verleihverträgen vereinbart wird (s.a. Ziffer 3.1.2 dritter Spiegelstrich)
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

3.1.2 Soweit betriebliche Regelungen gemäß Ziffer 3.1.1 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 § 8.1.2 letzter Absatz MTV 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, § 8.1.2 Absatz 4 MTV gilt entsprechend) vereinbaren.
- Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leiharbeitnehmern vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leiharbeitnehmer ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 8.8.1.5.2 MTV vergütet werden. Die

Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei gilt pro Beschäftigtem eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.

- 3.2 Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, gilt die Einschränkung des § 100 BetrVG gemäß Ziff. 2.3 nicht.

Bestehende betriebliche Regelungen gelten als Betriebsvereinbarung in diesem Sinne.

*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**

- 4.1 Besteht keine Betriebsvereinbarung gemäß Ziffer 3, gilt Folgendes:

- Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.
- Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leiharbeitnehmer 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.*

- 4.2 Wird die erste Einstellung eines Leiharbeitnehmers 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 Leiharbeitnehmer im Rahmen dieses Sachgrundes eingesetzt wird.

#### **5. Allgemeine Regelungen**

Für den Einsatz von Leiharbeit im Betrieb gelten folgende allgemeine Regelungen:

- 5.1 Der Betriebsrat wird regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leiharbeit im Betrieb informiert.
- 5.2 Soweit der Einsatz von Leiharbeitnehmern länger als drei Monate erfolgen soll, erfolgt auf Verlangen des Betriebsrats eine innerbetriebliche Stellenausschreibung im betriebsüblichen Umfang.
- 5.3 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 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.

- 5.4. 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 Leiharbeitnehmer 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 Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehende betriebliche Regelungen und/oder Ergänzungstarifverträge zur Regelung von Leiharbeit bleiben in Kraft und verdrängen die Regelungen dieses Tarifvertrags bis zu ihrem Ende mit Ausnahme der betrieblichen Regelungen nach Ziffer 8.

## **8. Übergangsregelung**

- 8.1 Für Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 3.3 ohne die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer gilt Folgendes:

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

- 8.2 Für Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 3.3, die bereits die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer beinhalten, werden Einsatz-/Beschäftigungszeiten angerechnet.

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

## **9. Schlussbestimmungen**

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

- 9.2 Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Leiharbeit (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 Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

Pforzheim, den 12. September 2017

Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren,  
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

Oliver Müller

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Armin Munz

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Roman Zitzelsberger

Walter Beraus