



**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg**

## **Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit**

für Beschäftigte  
der Metall- und Elektroindustrie  
in Baden-Württemberg

<b>Abschluss:</b>	<b>11.11.2021</b>
<b>Gültig ab:</b>	<b>01.01.2022</b>
<b>Kündbar:</b>	<b>3 Monate zum Monatsende</b>

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall),**

und der

**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

### **Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit**

vereinbart:

#### **1. Geltungsbereich**

Es gilt der Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie im Tarifgebiet Baden-Württemberg.

#### **2. Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern**

2.1 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.*

2.2 Der vorübergehende Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern 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 danach gegeben, wenn

2.2.1 ein 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 Leih-/Zeitarbeitnehmers 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-/Zeitarbeitnehmern.

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

- 3.1 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.
- 3.1.1 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 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:

- Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih-/Zeitarbeitnehmern vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih-/Zeitarbeiter ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 21.4 MTV 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 Betriebsparteie Gespräche zu führen.

3.2 Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, gilt die Einschränkung des § 100 BetrVG gemäß Ziffer 2.4 nicht.

3.3 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 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.*

4.2 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 dieser dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag

anzubieten, soweit der Leih-/Zeitarbeitnehmer im Rahmen dieses Sachgrundes eingesetzt wird.

## **5. Allgemeine Regelungen**

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

- 5.1 Der Betriebsrat wird regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leih-/Zeitarbeit im Betrieb informiert.
- 5.2 Soweit der Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern 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 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.
- 5.4 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 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 Ergänzungstarifverträge sowie bei Inkrafttreten des Tarifvertrages Leih-/Zeitarbeit vom 19. 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 Ziffer 8.

## **8. Übergangsregelung**

- 8.1 Für Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 3.3 ohne die Festlegung einer Überlassungshöchstdauer, die am 1. April 2017 bereits bestanden, gilt Folgendes:

Sofern die Betriebsparteien sich nicht bis zum 31. August 2017 auf die Ergänzung einer bestehenden Betriebsvereinbarung um eine Überlassungshöchstdauer verständigt haben, gilt für Leih-/Zeitarbeitnehmer, die nach dem 1. Juni 2017 im Einsatzbetrieb beschäftigt werden, eine Überlassungshöchstdauer von 36 Monaten ab dem Zeitpunkt des Einsatzbeginns.

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 Dieser Tarifvertrag ersetzt zum 1. Januar 2022 den Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit 16. November 2018 in der Fassung vom 30. März 2021. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

9.2 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 Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

Stuttgart, den 11.11.2021

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)

IG Metall Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Wilfried Porth    gez. Peer-Michael Dick

gez. Roman Zitzelsberger    gez. Barbara Resch