

# Materialien



## Zeitarbeit in der Metall- und Elektro-Industrie

Handlungsempfehlungen  
nach den Tarifverträgen  
Leih-/Zeitarbeit der M+E-Industrie und  
M+E-Branchenzuschläge der Zeitarbeit

**GESAMT****METALL**

*Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie*

© November 2012

Herausgeber:  
Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
Voßstraße 16  
10117 Berlin

[tarifpolitik@gesamtmetall.de](mailto:tarifpolitik@gesamtmetall.de)

Redaktion: Nicola Ehrlicke

Titelfoto: Fotolia  
Produktion: IW Medien GmbH, Köln · Berlin  
Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

# Inhalt

<b>Vorbemerkung</b>	2
<b>Ausgangslage und Überblick</b>	3
Der neue Tarifvertrag über M+E-Branchenzuschläge der Zeitarbeit	4
Der neue Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit der M+E-Industrie	5
<b>Erste Fragestellungen und Hinweise</b>	6
Zeitarbeit – Wann ist sie zulässig?	6
Welche Informationen benötigt der Verleiher?	7
Besonderheiten bei der Wahl ausländischer Zeitarbeitsunternehmen	7
Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrates	8
<b>Überlassungsvertrag</b>	9
Angebot des Zeitarbeitsunternehmens	9
Branchenzuschlag – Wie erfolgt die Weitergabe? Kalkulationsmodelle im Überblick	11
Gibt es Anpassungsbedarf für bereits bestehende Überlassungsverträge?	11
Bestehen betriebliche Vereinbarungen, insbesondere Betriebsvereinbarungen, in denen Leistungen für Zeitarbeitnehmer enthalten sind?	12
Deckelung des Branchenzuschlages	13
<b>Während des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern</b>	15
Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrates	15
Einsatzzeiten – Was ist zu beachten?	15
Vermittlungsprovision	16

## Vorbemerkung

Zeitarbeit ist in den letzten Jahren verstärkt in den politischen als auch gewerkschaftlichen Fokus gerückt.

Vor dem Hintergrund der konkreten Aufforderung der Politik an die Sozialpartner, die Arbeitsbedingungen im Bereich Zeitarbeit selbst zu verändern, bevor der Gesetzgeber tiefgreifende Regelungen trifft, haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie als auch der Zeitarbeit gehandelt, um Zeitarbeit als wichtiges Flexibilisierungsinstrument zu erhalten.

Mit dem Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie die Rahmenbedingungen zum Einsatz von Zeitarbeit in M+E-Betrieben auf Entleiherseite geregelt, während zeitnah folgend die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit die materiellen Entgeltstrukturen von Zeitarbeitnehmern in Form von Branchenzuschlägen ergänzend vereinbart haben. Einschlägig für die Metall- und Elektro-Industrie ist der Tarifvertrag über

Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektro-Industrie.

Zu beiden Tarifverträgen sind ausführliche Erläuterungen über die regional zuständigen Arbeitgeberverbände erhältlich.

Dieser Handlungsleitfaden hat das Ziel, Fragen zum Einsatz von Zeitarbeit aus Sicht der betrieblichen Praxis zu beantworten. Er soll eine erste und vor allem weitgehend unjuristische Hilfestellung und Orientierung für M+E-Betriebe bieten.

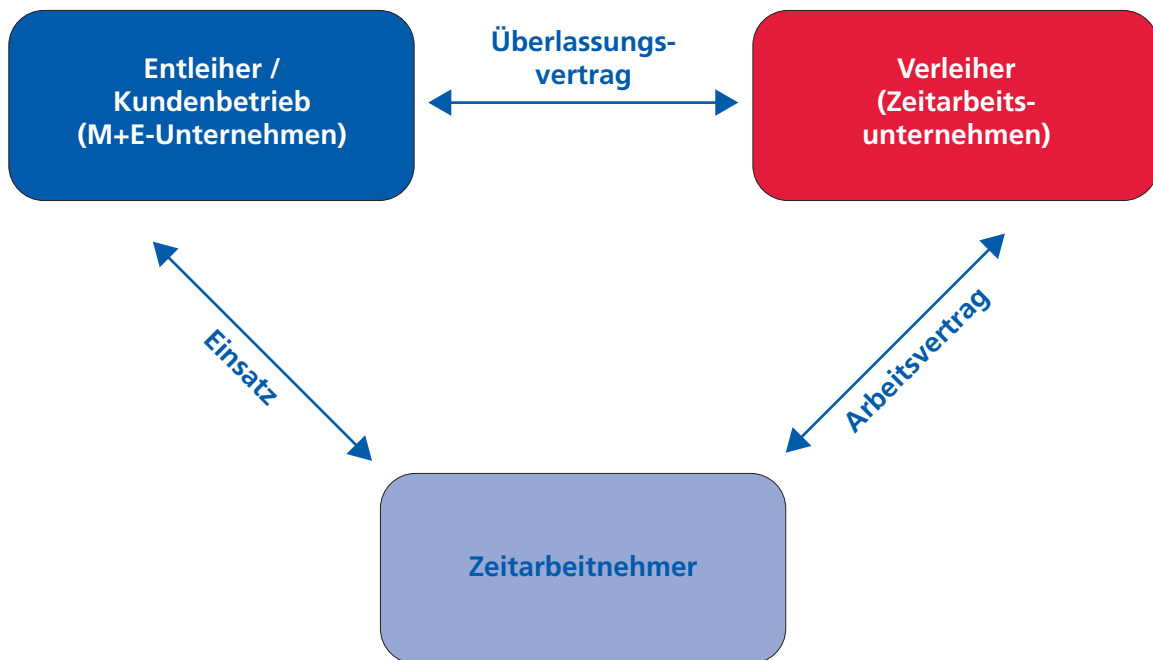
In allen Zweifelsfällen als auch bei tiefergehenden Fragestellungen sollte die Beratung des regional zuständigen Arbeitgeberverbandes rechtzeitig in Anspruch genommen werden.

Die im Folgenden genannten Paragraphen des Tarifvertrages Leih-/Zeitarbeit beziehen sich auf den baden-württembergischen Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit des Pilotabschlusses der M+E-Tarifrunde 2012.

## Ausgangslage und Überblick

Zeitarbeit ist durch eine Dreiecksbeziehung zwischen Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher), Zeitarbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen (Entleiher, Kundenbetrieb) gekennzeichnet. Der Verleiher stellt geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung, die der Entleiher nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.

### Dreiecksbeziehung Zeitarbeit



Der Überlassungsvertrag bildet die Grundlage für das Rechtsverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen und dem Entleiher. Die typischen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten (Vergütung, Urlaub, Entgeltfortzahlung etc.) gelten ausschließlich im Verhältnis Verleiher und Zeitarbeitnehmer. Hieraus ergibt sich aus Sicht des entleihenden Betriebes der entscheidende Unterschied gegenüber einem eigenen Stammbeschäftigten.

Gesetzlich geregelt ist Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Seit dem ersten Inkrafttreten des Gesetzes 1972 sind verschiedene Änderungen vorgenommen worden. Im Zuge der Hartz-Reformen wurden zum Beispiel das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Befristung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre gestrichen.

Aufgrund der Vorgaben der europäischen Zeitarbeitsrichtlinie wurde 2004 der sogenannte Gleichstellungsgrundsatz („Equal Treatment“) aufgenommen, der eine vollständige Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern mit Stammbeschäftigten ab dem ersten Tag vorsieht. Nur durch eine tarifvertragliche Regelung der Zeitarbeitsbranche kann nach dem AÜG hiervon abgewichen werden.

Die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit haben dementsprechend mit einer Verhandlungsgemeinschaft aller DGB-Gewerkschaften fortan eigenständige Zeitarbeitstarifverträge vereinbart. Neben Manteltarifvertrag und den Eingruppierungsbestimmungen zu neun Entgeltgruppen wurde auch ein Entgeltgitter vereinbart, das zuletzt im Jahre 2010 mit einer Mindestlaufzeit bis Ende Oktober 2013 fortgeschrieben wurde. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Aufstellung der Sozialversicherungsträger sind diese Tarifverträge derzeit die einzige Grundlage für eine rechtssichere Nutzung der Zeitarbeit.

## Der neue Tarifvertrag über M+E-Branchenzuschläge der Zeitarbeit

Der Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektro-Industrie (TV BZ ME) erhöht die tarifliche Vergütung für in der M+E-Industrie eingesetzte Zeitarbeitnehmer ab dem 1. November 2012 durch sogenannte Branchenzuschläge. Diese sind als Prozentsatz nach der Einsatzdauer im Kundenbetrieb gestaffelt und werden auf das tarifliche Stundenentgelt aufgeschlagen.

Die nachfolgend abgebildeten Tabellen weisen die Stundenentgelte der Zeitarbeit als auch die sich nach TV BZ ME ergebenden Stundenentgelte plus Branchenzuschlag abhängig von der Einsatzdauer aus, die ein Zeitarbeitnehmer tariflich beanspruchen kann.

### Stundengrundentgelt eines Zeitarbeitnehmers in Euro

Tarifgebiet West*	EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9
<b>Stunden- grund- entgelt</b>	<b>8,19</b>	<b>8,74</b>	<b>10,22</b>	<b>10,81</b>	<b>12,21</b>	<b>13,73</b>	<b>16,03</b>	<b>17,24</b>	<b>18,20</b>

### Stundengrundentgelt + Branchenzuschläge M+E ab 1. November 2012 (Branchenzuschlag gestaffelt nach Einsatzzeit)

<b>15 % BZ nach 6 Wochen</b>	<b>9,42</b>	<b>10,05</b>	<b>11,75</b>	<b>12,43</b>	<b>14,04</b>	<b>15,79</b>	<b>18,43</b>	<b>19,83</b>	<b>20,93</b>
<b>20 % BZ nach 3 Monaten</b>	<b>9,83</b>	<b>10,49</b>	<b>12,26</b>	<b>12,97</b>	<b>14,65</b>	<b>16,48</b>	<b>19,24</b>	<b>20,69</b>	<b>21,84</b>
<b>30 % BZ nach 5 Monaten</b>	<b>10,65</b>	<b>11,36</b>	<b>13,29</b>	<b>14,05</b>	<b>15,87</b>	<b>17,85</b>	<b>20,84</b>	<b>22,41</b>	<b>23,66</b>
<b>45 % BZ nach 7 Monaten</b>	<b>11,88</b>	<b>12,67</b>	<b>14,82</b>	<b>15,67</b>	<b>17,70</b>	<b>19,91</b>	<b>23,24</b>	<b>25,00</b>	<b>26,39</b>
<b>50 % BZ nach 9 Monaten</b>	<b>12,29</b>	<b>13,11</b>	<b>15,33</b>	<b>16,22</b>	<b>18,32</b>	<b>20,60</b>	<b>24,05</b>	<b>25,86</b>	<b>27,30</b>

\* Für das Tarifgebiet Ost wird auf eine Abbildung verzichtet. Es gelten niedrigere Stundenentgelte.

Da diese Sätze von der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit der beiden großen Zeitarbeitgeberverbände abgeschlossen worden sind, ist dies sozusagen der „Mindestlohn“ für Zeitarbeit in der M+E-Industrie.

Es wird erwartet, dass von den Zeitarbeitsverbänden auch für andere Branchen entsprechende Branchenzuschlagssysteme mit den Gewerkschaften abgeschlossen werden. Bislang liegen Tarifverträge für die Chemische Industrie, die Kunststoff sowie die Kautschuk verarbeitende Industrie, den Bereich Schienenverkehr, für die Holz- als auch für die Textil- und Bekleidungsindustrie vor.

Um festzustellen, ob und welche Branchenzuschläge zu zahlen sind, benötigt das Zeitarbeitsunternehmen folglich die Information, welcher Branche der entleihende Betrieb angehört.

Da der TV BZ ME im Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer zur Anwendung kommt und nur auf den Einsatz in der Branche abstellt, ist es unerheblich, ob der M+E-Kundenbetrieb ein tarifgebundenes Mitglied oder ein Mitglied ohne Tarifbindung eines M+E-Arbeitgeberverbandes oder nicht verbandsangehörig ist. Die Zuschläge werden bei Einsätzen in jedem M+E-Betrieb fällig.

Ob ein Betrieb der M+E-Industrie angehört, unterliegt folgendem Prüfungsschema:

- Es muss ein Industriebetrieb und kein Handwerksbetrieb sein.
- Er gehört zum Katalog der im TV BZ ME abgedruckten (dem Zuständigkeitsbereich der IG Metall folgenden) M+E-Wirtschaftszweige; dies gilt auch für unternehmensinterne Hilfs- oder Nebenbetriebe eines M+E-Arbeitgebers.
- Im Zweifel entscheidet der angewandte Branchentarifvertrag.
- Bei nicht eindeutigen Angaben des Kundenbetriebs kann der Verleiher den Tarifvertrag BZ ME anwenden.

Die Anwendung eines M+E-Tarifvertrages spricht in vielen Fällen für die Branchenzugehörigkeit zur M+E-Industrie, kann aber nicht als alleiniges Kriterium herangezogen werden. Schauen Sie erst konkret, was Sie in Ihrem Betrieb für Produkte erstellen und welche dementsprechenden Tätigkeiten erfolgen.

## Der neue Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit der M+E-Industrie

Aufgrund des gewerkschaftlichen Drucks ist im Rahmen der Tarifrunde 2012 der Metall- und Elektro-Industrie eine tarifliche Begleitregelung auf der Entleiherseite zum Einsatz von Zeitarbeit abgeschlossen worden, die nur für tarifgebundene Entleihbetriebe gilt.

Der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) beinhaltet insbesondere folgende relevante Regelungen:

- Kein sofortiger vorläufiger Einsatz von Zeitarbeit ohne Zustimmung des Betriebsrates  
Die Durchführung der vorläufigen personellen Maßnahmen nach § 100 BetrVG (d.h. des tatsächlichen Einsatzes eines Zeitarbeitnehmers) wird für die Dauer von zehn Tagen nach Antragsstellung beim Betriebsrat auf Zustimmung nach § 99 BetrVG (bzw. von drei Tagen nach erfolgter Zustimmungsverweigerung) gehemmt. Innerhalb dieses Zeitraumes soll eine betriebliche Einigung erzielt werden. Ausnahmen bilden Vertretungs-, Ersetzungs- und Notfälle.
- Übernahmeangebot an Zeitarbeitnehmer  
Zeitarbeitnehmer haben gegen den Entleiher nach 18 Monaten ununterbrochenem Einsatz im Betrieb Anspruch auf Prüfung und nach 24 Monaten auf Abgabe eines Angebots auf Übernahme in ein unbe-

fristetes Arbeitsverhältnis beim Entleiher. Dies gilt nicht bei einem sachbegründeten längeren Einsatz, soweit dies dem Betriebsrat rechtzeitig mitgeteilt wird.

Der entsprechende Fristlauf der Einsatzzeiten beginnt frühestens mit Inkrafttreten des TV LeiZ, sodass sich – regional unterschiedlich – Übernahmefragen erst ab Frühsommer 2014 stellen werden.

- Besondere Pflichten des Entleihers,

wie Übergabe betrieblicher Regelungen an den Verleiher und Arbeitnehmerüberlassung nur mit Verleihern, 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. Die Regelung erfasst nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien auch Tarifverträge mit anderen Gewerkschaften, soweit diese unter Berücksichtigung des Branchenzuschlags des TV BZ ME eine vergleichbare oder höhere Vergütung vorsehen.

Die beiden erstgenannten Regelungen können durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Thema Zeitarbeit im Entleihbetrieb abgelöst werden. Die Betriebsvereinbarung kann beispielsweise Regelungen zum Einsatzzweck, Einsatzbereich, zur Höhe der Vergütung, die in Verleihverträgen vereinbart wird, sowie zum Volumen und zur Höchstdauer des Einsatzes von Zeitarbeit beinhalten. Mindestanforderungen an eine solche Betriebsvereinbarung stellt der TV LeiZ nicht auf. Bereits bestehende betriebliche Regelungen bleiben in Kraft und verdrängen die Regelungen des TV LeiZ für ihre Laufzeit.

## Erste Fragestellungen und Hinweise

### Zeitarbeit – Wann ist sie zulässig?

Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG erfolgt die Überlassung von Zeitarbeitnehmern an den Entleiher vorübergehend.

Nach der Begründung des Regierungsentwurfs dient dieser Satz der Klarstellung und soll lediglich die Vorgaben der EU-Richtlinie zur Zeitarbeit umsetzen. Inhaltlich sollte nur zum Ausdruck gebracht werden, dass das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers entweder über die Überlassung hinausreicht oder von vornherein zeitlich begrenzt sein muss. Die rechtliche Einordnung und die praktischen Konsequenzen dieser Neuregelung sind derzeit aber noch umstritten.

Die Tarifvertragsparteien haben – ohne die gesetzlich zulässige Zeitarbeit tariflich einzuschränken – im TV LeiZ in § 2.2 beispielhaft und nicht abschließend beschrieben, wann das Merkmal „vorübergehend“ nach ihrer Ansicht jedenfalls erfüllt ist, nämlich bei

- zeitlicher Befristung des Einsatzes
- Vorliegen eines Sachgrundes (z. B. Projekte oder in Vertretungsfällen)
- Einsätzen, die dazu dienen, Auftragsspitzen oder anderen zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzuarbeiten.



## Welche Informationen benötigt der Verleiher?

Der Verleiher ist auf schnelle Informationen angewiesen, um den Auftrag bei dem Entleiher durchführen zu können. Daher sind ihm Informationen – neben der Branchenzugehörigkeit – über die Tätigkeiten, die der Zeitarbeitnehmer beim Entleiher vornehmen soll, zur Verfügung zu stellen.

Dies betrifft aber nur die Frage hinsichtlich der Tätigkeiten selbst, nicht aber Informationen über Entgeltgruppen beim Entleiher oder gar den konkreten Verdienst eines beim Entleiher festangestellten Arbeitnehmers.

Hinsichtlich der Weitergabe von Informationen ist der Entleiher auch durch den TV LeiZ gebunden. Dieser sieht in § 6 vor, dass der Entleiher dem Verleiher Informationen über gegebenenfalls bestehende betriebliche Besserstellungsvereinbarungen zu Gunsten des Zeitarbeitnehmers mitteilt.

**Achten Sie darauf, dass Überlassungsverträge sowie Allgemeine Geschäftsbedingungen keine Klauseln vorsehen, in denen Sie für die fehlerhafte Anwendung des TV BZ ME des Zeitarbeitsunternehmens aufgrund Ihrer Angaben haften.**

**Wenn Sie Angaben gegenüber dem Verleiher machen, müssen diese richtig sein. Achten Sie weiterhin darauf, dass Sie nur bei Vorsatz in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen haften und keine unnötigen Angaben von Ihnen verlangt werden, wie beispielsweise Nennung eines Vergleichsentgeltes, wenn Sie sich nicht auf die Deckelung des Branchenzuschlages berufen wollen.**

**Lassen Sie sich vom Zeitarbeitsunternehmen schriftlich zusichern, dass der TV BZ ME angewendet wird.**

## Besonderheiten bei der Wahl ausländischer Zeitarbeitsunternehmen

Die neuen tariflichen Regelungen sind auch bei einer Überlassung durch ausländische Verleiher von Bedeutung.

Zwar gilt der TV BZ ME unmittelbar nur für Zeitarbeitnehmer, die von tarifgebundenen Mitgliedsfirmen des BAP beziehungsweise der iGZ auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland an einen Kundenbetrieb der Metall- und Elektro-Industrie überlassen werden. Der Tarifvertrag kann aber auch über eine entsprechende arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel von Zeitarbeitsunternehmen ohne deutschen Betriebsitz angewandt werden, sofern das Zeitarbeitsunternehmen über einen Sitz im Europäischen Wirtschaftsraum (EU-Mitgliedsstaaten zzgl. Island, Liechtenstein, Norwegen) verfügt. Ohne die Bezugnahme auf einen deutschen Zeitarbeitsvertrag wäre das ausländische Zeitarbeitsunternehmen wegen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verpflichtet, den gesetzlichen Equal-Treatment-Grundsatz anzuwenden.

Grundsätzlich ist es auch zulässig, Arbeitnehmer nach Deutschland unter Anwendung eines ausländischen Zeitarbeitsvertrag zu überlassen. Zu beachten ist dabei die Einhaltung der durch Rechtsverordnung festgelegten Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit gemäß § 3 a AÜG.

Auch der TV LeiZ beeinflusst die Arbeitnehmerüberlassung durch ausländische Zeitarbeitsunternehmen. Der TV LeiZ bestimmt, dass beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern eine Abweichung vom gesetzlichen Equal-Treatment-Grundsatz nur im Rahmen von Tarifregelungen möglich ist, die mit der Tarifgemeinschaft des DGB oder der IG Metall abgeschlossen wurden und einen Branchenzuschlag oder eine in der Höhe vergleichbare Vergütung enthalten. Die Regelung lässt auch Tarifverträge mit anderen Gewerkschaften zu, soweit diese unter Berücksichtigung des Branchenzuschlages des TV BZ ME eine vergleichbare oder höhere Vergütung vorsehen.

Diese tarifliche Regelung gilt auch bei einer Überlassung durch ausländische Verleiher, sodass der entleihende M+E-Betrieb nur solche ausländischen Verleihunternehmen beauftragen darf, die die genannten Zeitarbeits-tarifverträge durch Bezugnahme anwenden.

## Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrates

Bevor der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers beginnt oder verlängert wird, ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen (§ 14 AÜG i.V.m. § 99 BetrVG). Das Zustimmungsverfahren funktioniert genauso wie bei einer Einstellung, Eingruppierung oder Versetzung eines Stammbeschäftigten.

Zunächst ist der Betriebsrat über den geplanten Einsatz zu unterrichten. Hierbei sind ihm folgende Informationen zu geben:

- Anzahl der Zeitarbeitnehmer
- Qualifikation der Zeitarbeitnehmer
- Einsatzarbeitsplätze
- Art der Tätigkeit
- Beginn und Dauer des Einsatzes
- eventuelle Auswirkungen des Einsatzes auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
- Person des Zeitarbeitnehmers
- Überlassungserlaubnis des Verleihers

Sodann hat der Betriebsrat – beginnend mit der vollständigen Unterrichtung – eine Woche Zeit zu prüfen, ob er die Zustimmung verweigert oder erteilt.

Zur Verweigerung der Zustimmung ist der Betriebsrat unter anderem beispielsweise in folgenden Fällen berechtigt:

- Im Fall einer vom Betriebsrat zuvor verlangten, aber unterbliebenen innerbetrieblichen Stellenausschreibung des mit einem Zeitarbeitnehmer zu besetzenden Arbeitsplatzes. Soweit im Betrieb der TV LeiZ zu beachten ist, kann der Betriebsrat die innerbetriebliche Stellenausschreibung bei einem länger als drei Monate geplanten Einsatz verlangen. In tarifungebundenen Betrieben bejaht die Rechtsprechung bislang das Recht auf Stellenausschreibung ab einer geplanten Einsatzdauer von mindestens einem Jahr.
- Wenn der Arbeitgeber vor dem Einsatz des Zeitarbeitnehmers nicht geprüft hat (§ 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX), ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Auf die Entscheidung des Arbeitgebers, den freien Arbeitsplatz mit einem Zeitarbeitnehmer zu besetzen, komme es im Hinblick auf den Sinn und Zweck des § 81 Abs. 1 S. 1 SGB IX nicht an. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch die Konsultationspflicht nach § 81 Abs. 1 S. 6–9 SGB IX, die für den Beginn des Laufs der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG erforderlich ist.
- Eine Zustimmungsverweigerung wegen Verstoßes gegen eine Rechtsnorm gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kommt schließlich dann in Betracht, wenn sich im konkreten Fall aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung besondere Regelungen zum Thema Zeitarbeit ergeben.

Folgende Argumente berechtigen nicht zur Zustimmungsverweigerung:

- Dauerhafte Ersetzung von Stammpersonal durch Zeitarbeitnehmer
- Vergütungsfragen auf Verleiherseite (z. B. Verstoß des Verleihers gegen den Equal-Pay-Grundsatz)

Der Betriebsrat hat ab der vollständigen Unterrichtung eine Woche Zeit zu prüfen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund einschlägig ist.

Während dieser Wochenfrist ist es dem Arbeitgeber in dringenden Fällen erlaubt, die Maßnahme bereits vorläufig durchzuführen (§ 100 BetrVG). Gleiches gilt im Fall einer ausdrücklichen Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat. Diese vorläufige personelle Maßnahme ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Bestreitet der Betriebsrat die Dringlichkeit, hat der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen das Arbeitsgericht anzurufen. Gilt der TV LeIZ im Betrieb, ist diese vorläufige Durchführbarkeit allerdings für mindestens drei Tage nach Widerspruch des Betriebsrates beziehungsweise maximal zehn Tage seit Unterrichtung des Betriebsrates gehemmt.

Die Hemmung gilt allerdings nicht bei Vertretungs-, Ersetzungs- und Notfällen. Außerdem wird diese Regelung des TV LeIZ durch eine mit dem Betriebsrat gefundene betriebliche Lösung zum Thema Zeitarbeit verdrängt.

Kommt es nicht zu einer vorläufigen Durchführung des Einsatzes und widerspricht der Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist der Maßnahme, hat der Arbeitgeber die Zustimmungsersetzung beim Arbeitsgericht zu beantragen.

Schweigt der Betriebsrat bis zum Ablauf der Wochenfrist, gilt die Zustimmung als erteilt und der Arbeitgeber kann den Einsatz sofort beginnen.

In der Gesamtschau lässt sich also feststellen, dass dem Betriebsrat nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Verweigerung seiner Zustimmung zum Einsatz eines Zeitarbeitnehmers im Rahmen des § 14 Abs. 3 AÜG in Verbindung mit § 99 BetrVG erlaubt ist.

Eine generelle Ablehnung des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern beziehungsweise der dahinterstehenden unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers stellt keinen Verweigerungsgrund im Sinne des § 99 BetrVG dar.

## Überlassungsvertrag

### Angebot des Zeitarbeitsunternehmens

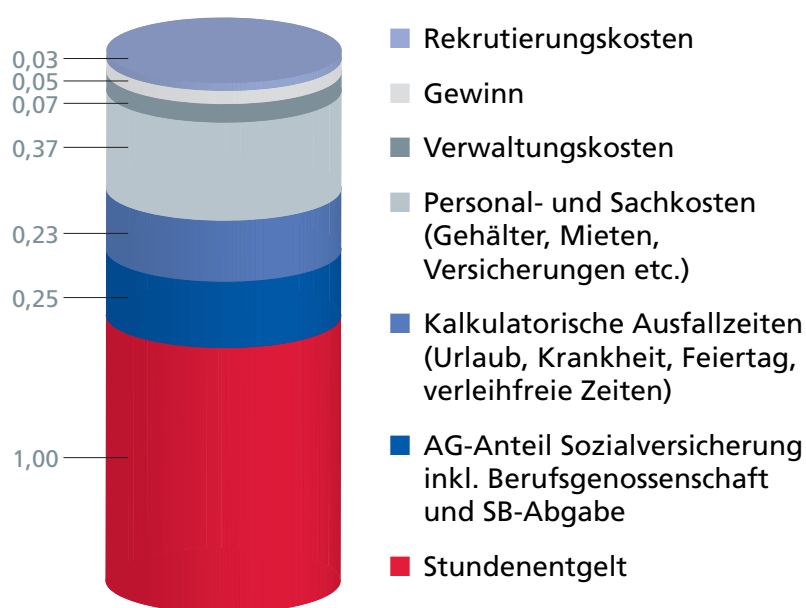
**Grundsätzlich gelten auch für Vertragsverhandlungen mit Zeitarbeitsunternehmen:  
Holen Sie mehrere Angebote ein und vergleichen Sie!**

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung werden durch das Zeitarbeitsunternehmen in der Regel nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden des Zeitarbeitnehmers in Rechnung gestellt. Die in einem Arbeitsverhältnis entstehenden „Nebenkosten“ (z. B. Sozialversicherungsbeiträge, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaubsgütung, administrativer Aufwand etc.) trägt unmittelbar zunächst der Verleiher als Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. In den sogenannten Stundenverrechnungssätzen, die der Entleiher für die tatsächlich geleistete Arbeitsstunde eines Zeitarbeitnehmers an den Verleiher zu zahlen hat, berücksichtigt das Zeitarbeitsunternehmen also alle weiteren Kosten, angefangen von den Entgeltkosten für den Zeitarbeitnehmer, über die genannten „Nebenkosten“ bis hin zu den Entgeltkosten für den Personaldisponenten.

Natürlich enthalten die Verrechnungssätze über die Kostendeckung hinaus auch einen Gewinnaufschlag des Zeitarbeitsunternehmens.

Branchenüblich sind vor diesem Hintergrund Aufschläge auf das Entgelt des Zeitarbeitnehmers von 90 Prozent bis 120 Prozent. Dies entspricht einem sogenannten Kalkulationsfaktor beziehungsweise Hebesatz von 1,9 bis 2,2. Abweichungen nach unten sind im Rahmen der individuellen Kalkulationsansätze von Zeitarbeitsunternehmen selbstverständlich möglich.

## Kalkulationsfaktoren im Überblick



**Lassen Sie sich die Kalkulation offenlegen!**

**Zumindest sollten Sie wissen, welches Entgelt der Zeitarbeitnehmer vom Zeitarbeitsunternehmen erhält beziehungsweise in welcher Entgeltgruppe er eingruppiert wird.**

Dies ist für die Entscheidung des Entleihers wichtig, ob eine Berufung auf die Deckelung sinnvoll ist.

Auch sollte der Entleiher wissen, ob das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer übertarifliche Entgeltbestandteile zahlt. In einem solchen Fall besteht nämlich die Möglichkeit für das Zeitarbeitsunternehmen, übertarifliche Entgelte auf den neuen einsatzzeitenabhängigen Branchenzuschlag anzurechnen. Dies sollte gegebenenfalls vom Entleiher im Rahmen der Preisverhandlungen mit dem Zeitarbeitsunternehmen gefordert werden.

## Branchenzuschlag – Wie erfolgt die Weitergabe? Kalkulationsmodelle im Überblick

Prinzipiell sind mehrere Varianten denkbar.

Es wird in der Regel immer eine Phase geben, in der noch kein Branchenzuschlag fällig ist und in der ein Verrechnungssatz basierend auf einem vereinbarten Kalkulationsfaktor in Rechnung gestellt wird. Ausnahme könnte sein, dass ein Zeitarbeitnehmer von einem zum anderen Zeitarbeitsunternehmen gewechselt ist und weiterhin beziehungsweise ohne ausreichend große Unterbrechung im selben M+E-Betrieb eingesetzt wird.

Möglich wäre, auch alle zukünftigen Branchenzuschläge mit diesem gleichbleibenden Kalkulationsfaktor zu versehen. Sämtliche Kostenbestandteile blieben im Vergleich zu einem Verrechnungssatz ohne Branchenzuschlag relativ gleich. Dies würde im Ergebnis für den Verleiher zu einer Gewinnmaximierung führen.

Eine andere Variante kann sinkende Kalkulationsfaktoren bei steigenden Branchenzuschlägen vorsehen. In diesem Verfahren wird dem Umstand Rechnung getragen, dass im Verrechnungssatz auch Fixkosten des Zeitarbeitsunternehmens kalkuliert sind, die bei steigenden Entgelten mit einem geringeren Aufschlag gedeckt sind. Auch der Gewinn des Zeitarbeitsunternehmens wird in dieser Variante relativ sinken.

Günstiger demgegenüber sind Vereinbarungen, in denen die Branchenzuschläge mit einem eigenen Kalkulationsfaktor versehen und weiter verrechnet werden. Zum Beispiel wenn ein vereinbarter Kalkulationsfaktor von 2,0 auf das zu zahlende Entgelt vorliegt. Ein nach sechs Wochen fälliger Branchenzuschlag wird dann nicht mehr mit 2,0 weitergegeben, sondern mit einem deutlich günstigeren Kalkulationsfaktor. Aufschläge für kalkulatorische Fixkostenanteile können meist abgeschmolzen werden. Andere Kosten fallen gar nicht mehr an, beispielsweise die Rekrutierungskosten oder die Kosten für verleihefreie Zeiten.

Möglich ist es auch, einen Festpreis beziehungsweise einen Pauschalbetrag für jede Überlassungsstunde zu vereinbaren. In einem solchen Fall wäre es aus Entleihersicht dann nicht mehr erforderlich, auf eine eventuelle Deckelung oder die konkreten Einsatzzeiten eines Zeitarbeitnehmers hinsichtlich des Branchenzuschlages zu achten.

## Gibt es Anpassungsbedarf für bereits bestehende Überlassungsverträge?

**Die Umsetzung der Branchenzuschläge in der Metall- und Elektro-Industrie wird in aller Regel auch eine Anpassung Ihrer Verträge mit dem Zeitarbeitsunternehmen nach sich ziehen.**

Generell wird künftig in den Verträgen auch auf den „Einsatzbetrieb“ und nicht nur auf das Entleihunternehmen Bezug genommen werden müssen. Einsatzort ist immer der Betrieb (sowohl für TV BZ ME als auch TV LeiZ). Dies ist vor dem Hintergrund der Berücksichtigung der jeweiligen Branche des „Einsatzbetriebes“ erforderlich, da nun der Fall eintreten könnte, dass Ihr Unternehmen mehrere Betriebe (gegebenenfalls sogar an einem Ort) hat, die unterschiedlichen Branchen zuzuordnen sind. Wechselt der Zeitarbeitnehmer den Einsatzbetrieb, so beginnt auch die Einsatzdauer neu zu laufen.

Weiterhin wird im Vertrag anzugeben sein, welcher Branche der Einsatzbetrieb zugehörig ist. Darüber hinaus wird im Vertrag anzugeben sein, ob und wenn ja, welcher einschlägige Branchenzuschlag unter Angabe des jeweiligen TV BZ Anwendung findet. Neben dem TV BZ ME existieren bereits für andere Branchen vergleichbare Regelungen.

Vermutlich wird im Vertrag voreilig auch nach dem „Vergleichsentgelt“ eines dem Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleiher gefragt. Diese für eine Deckelung des Branchenzuschlages erforderliche Angabe macht der Entleiher allerdings freiwillig.

## **Bestehen betriebliche Vereinbarungen, insbesondere Betriebsvereinbarungen, in denen Leistungen für Zeitarbeitnehmer enthalten sind?**

Gibt es im Betrieb keine gelebte Praxis oder Vereinbarung über Leistungen für Zeitarbeitnehmer, so hat es damit sein Bewenden. TV LeiZ als auch TV BZ ME sind ohne Abweichungen anzuwenden.

Gibt es im entleihenden Betrieb solche Regelungen, gilt Folgendes:

In einigen Betrieben sind aus verschiedenen Beweggründen (Druck seitens der Gewerkschaft/des Betriebsrates, freiwillige Leistungen des Kundenbetriebs zur Motivation der Zeitarbeitnehmer etc.) in den letzten Jahren Regelungen, zum Teil auch in Form von Betriebsvereinbarungen, vereinbart worden. Typischerweise verpflichtet sich hierbei der Entleiher, Zeitarbeitnehmern einen Zuschuss/Zuschlag über die Vergütung, die Zeitarbeitnehmer aus den zu ihrem Zeitarbeitsunternehmen bestehenden arbeitsvertraglichen und tariflichen Regelungen verlangen können, hinaus zu gewähren. Da der Kundenbetrieb nicht Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers ist, sind solche Regelungen regelmäßig so ausgestaltet, dass der Kundenbetrieb auf das Zeitarbeitsunternehmen einwirken und dieses dazu verpflichten muss, die Zeitarbeitnehmer entsprechend der Regelung, die im Kundenbetrieb existiert, zu vergüten und dann die ihm vom Zeitarbeitsunternehmen in Rechnung gestellten höheren Stundensätze zu akzeptieren. Sollten Regelungen nicht ausdrücklich so ausgestaltet sein, wären sie entsprechend so auszulegen.

Der TV BZ ME verpflichtet nunmehr das Zeitarbeitsunternehmen – nicht den entleihenden Betrieb – die in dem Betrieb überlassenen Zeitarbeitnehmer über solche Regelungen/Vereinbarungen im Betrieb zu informieren, soweit und sobald er davon Kenntnis hat.

Weiterhin verpflichtet der TV BZ ME die Zeitarbeitsunternehmen und ihre Kundenbetriebe dazu, solche im Kundenbetrieb bestehenden Regelungen/Vereinbarungen in ihre vertraglichen Vereinbarungen, das heißt den (Rahmen-)Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung, aufzunehmen.

Da der Kundenbetrieb selbst nicht Adressat des TV BZ ME ist und folglich nicht durch diesen Tarifvertrag selbst verpflichtet werden kann, werden die Zeitarbeitsunternehmen – als aus dem Tarifvertrag Verpflichtete – ein Interesse haben und entsprechend darauf hinwirken, dass solche für den Zeitarbeitnehmer begünstigende Regelungen/Vereinbarungen im Kundenbetrieb auch Gegenstand der privatrechtlichen Vereinbarung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb werden. Dies dürfte in den Fällen, in denen dies in der Vergangenheit schon so gelebt worden ist, bereits so stattgefunden haben.

Im Fall einer solchen entgeltrelevanten Besserstellungsvereinbarung aufseiten des Entleiher sollte überprüft werden, ob eine solche Regelung vor dem Hintergrund der neuen einsatzzeitenabhängigen Branchenzuschläge weiterhin gewollt ist. Je nach Ausgestaltung der Besserstellungsvereinbarung ist unter Umständen eine Anrechnung auf den Branchenzuschlag möglich.

Ist dies nicht der Fall, sollte darauf geachtet werden, dass betriebliche Besserstellungsvereinbarungen, die Entgeltfragen bereits regeln, geändert werden. Ist eine einvernehmliche Änderung der Betriebsvereinbarung dazu nicht möglich, kann diese gegebenenfalls gekündigt werden. Es kann zudem versucht werden, über die Geltendmachung des Wegfalls der Geschäftsgrundlage eine Anpassung der Betriebsvereinbarung zu erreichen.

Bei einer Änderung oder einem Anpassungsanspruch wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage können entsprechende Verrechnungsklauseln in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Diese Klauseln können

dann Leistungen aus betrieblichen Besserstellungsvereinbarungen nur noch für den Fall vorsehen, wenn keine Branchenzuschläge gezahlt werden beziehungsweise sie können Leistungen nur noch bis zu einer gewissen Höhe inklusive der Branchenzuschläge vorsehen.

Gibt es im Kundenbetrieb betriebliche Regelungen zur Zeitarbeit, die bereits vor Inkrafttreten des TV LeiZ begonnen haben, so bestehen weder Verpflichtung noch ein Automatismus zum Anpassen solcher betrieblicher Regelungen an die Regelungen des TV LeiZ. Solche betrieblichen Regelungen sind durch die Betriebsparteien lediglich auf ihre Gleichwertigkeit mit den in § 3 TV LeiZ vorgeschlagenen Regelungsthemen unverbindlich zu überprüfen. Egal wie umfangreich solche Regelungen sind und welche Regelungsthemen sie beinhalten, verdrängen sie, wenn sie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV LeiZ bereits bestanden haben, die Regelungen des TV LeiZ bis zu ihrem Ende vollumfänglich.

## Deckelung des Branchenzuschlages

§ 2 Abs. 4 TV BZ ME enthält eine Deckungsregelung, die es im konkreten Einzelfall ermöglichen soll, die Höhe des pauschal zu errechnenden Branchenzuschlags zu beschränken. Dieser „Deckel“ soll gewährleisten, dass der Zeitarbeitnehmer durch die Zahlung des Branchenzuschlags nicht mehr als 90 Prozent eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs verdient.

Ob die Deckelung eingreift, entscheidet der Entleiher. Verzichtet der Entleiher auf die Anwendung der Deckelung, zahlt der Verleiher seinem Zeitarbeitnehmer den pauschal ermittelten Branchenzuschlag in voller Höhe.

Die Deckelung ist nur dann sinnvoll, wenn das Entgelt des Zeitarbeitnehmers in der höchsten Stufe (50 Prozent nach 9 Monaten Einsatzzeit) immer näher an das M+E-Entgelt heranrückt. Hierbei sind allerdings tarifgebietsspezifische Unterschiede in der Höhe des M+E-Tarifentgelts oder Entgeltunterschiede in nicht tarifgebundenen M+E-Betrieben zu beachten.

Erst wenn der Entleiher die Deckelung gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen geltend macht, ist dem Verleiher für den von der Deckelung betroffenen Zeitarbeitnehmer ein entsprechendes Vergleichsentgelt mitzuteilen.

### **Ohne Berufung auf die Deckelung müssen Sie keine Angaben zum Vergleichsentgelt gegenüber dem Verleiher erteilen!**

Wenn sich der Entleihbetrieb auf die Deckelung beruft, gilt Folgendes:

Zunächst ist zu prüfen, mit welchem Stammbeschäftigten der Zeitarbeitnehmer im konkreten Einsatzbetrieb vergleichbar ist. Als nächster Schritt ist das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt dieses vergleichbaren Stammbeschäftigten zu bestimmen. Als letzter Schritt sind 10 Prozent davon abzuziehen, das Ergebnis ist dann das Vergleichsentgelt.

Zeitarbeitnehmer und Stammbeschäftigter sind vergleichbar, wenn sie die gleiche Tätigkeit ausüben. Die Tätigkeiten müssen nicht identisch sein. Die Vergleichbarkeit ist gegeben, wenn die Tätigkeit auf der gleichen Hierarchiestufe liegt und vergleichbare Anforderungen bezüglich Qualifikationen, Fähigkeiten, Verantwortungsbewusstsein etc. aufweist.

In tarifgebundenen Unternehmen wird man sich deshalb an den Eingruppierungsmerkmalen des einschlägigen Tarifvertrages der M+E-Industrie orientieren können. In tarifungebundenen Unternehmen wird man sich mit dem Anforderungsprofil der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers auseinandersetzen müssen.

Gibt es mehrere vergleichbare Arbeitnehmer, ist derjenige Stammbeschäftigte als Vergleichsmaßstab auszuwählen, dessen Tätigkeit am ehesten dem Tätigkeitsprofil des Zeitarbeitnehmers entspricht. Fehlt ein ver-

gleichbarer Arbeitnehmer, so muss der Entleiher sich die Frage stellen, was der Zeitarbeitnehmer verdienen würde, wenn er vom Kundenbetrieb als Stammbeschäftigter eingestellt würde und welche Vergütung marktgerecht wäre.

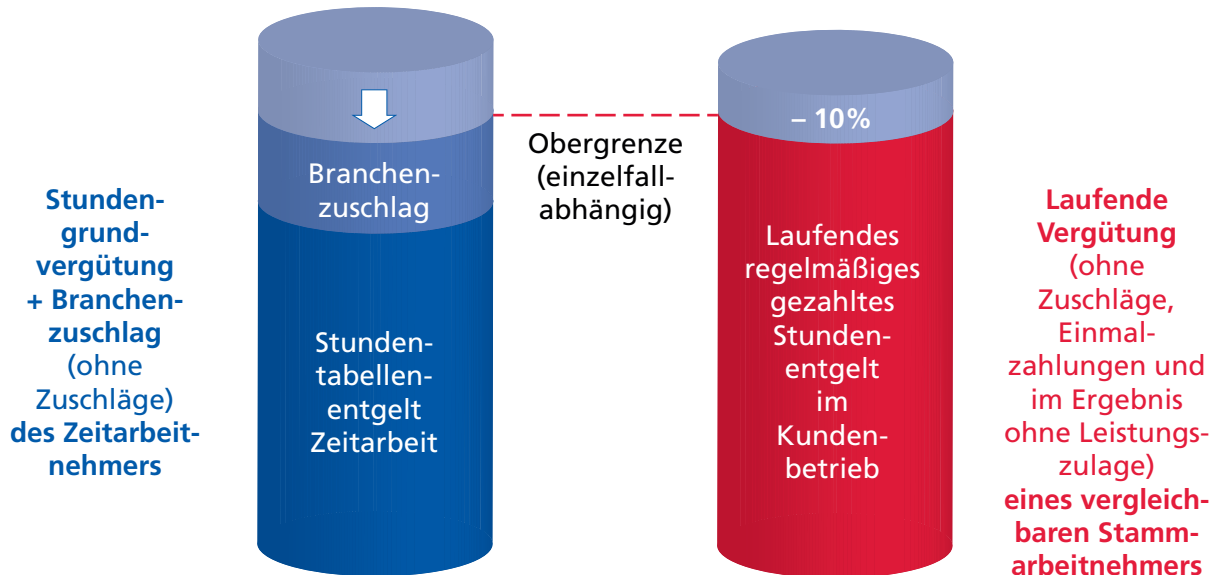
Der TV BZ ME besagt, dass der Branchenzuschlag auf die Differenz zum laufenden regelmäßigen Stundenentgelt eines Stammbeschäftigten des Kundenbetriebs beschränkt ist. Unter dem Begriff „laufend“ versteht man, dass etwas immer wiederkehren muss und noch nicht abgeschlossen ist, also noch andauert. Das Tatbestandsmerkmal „regelmäßig“ ist auch dann erfüllt, wenn ein Entgeltbestandteil in jeder zweiten Stunde oder an jedem Arbeitstag in jeweils der letzten Arbeitsstunde anfällt.

Der Umfang erstreckt sich auf das tarifliche Grundentgelt und die tarifliche Leistungszulage, unabhängig von der Entlohnungssystematik (z.B. Prämie, Akkord). Nicht hinzugezählt werden eine Erschwerniszulage und Zuschläge, die an die besondere Lage oder den Umfang der Arbeitszeit (z. B. Feiertags-/Schichtzuschläge) gebunden sind.

Von dem Vergleichsentgelt ist in einem letzten Rechenschritt das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage abzuziehen. Dieses Äquivalent wurde von den Tarifvertragsparteien mit 10 Prozent festgesetzt. Der Abzug von 10 Prozent findet unabhängig von der je nach Tarifgebiet unterschiedlichen Höhe der durchschnittlichen Leistungszulage und sowohl in tarifgebundenen als auch in tarifungebundenen Unternehmen statt.

## Deckelung des Branchenzuschlages

**Wenn der Entleiher sich darauf beruft:** Begrenzung des Gesamtentgeltes des Zeitarbeitnehmers auf das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt des Vergleichsbeschäftigten abzüglich 10 Prozent





## Während des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern

### Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrates

Während des Einsatzes von Zeitarbeitnehmern gilt im Einsatzbetrieb mitbestimmungsrechtlich Folgendes:

In sämtlichen sich aus der Eingliederung des Zeitarbeitnehmers in den Betrieb ergebenden Fragen (Arbeitszeitverteilung, Ordnung des Betriebes, Mehrarbeit, technische Einrichtungen, Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Unfallschutz etc.) gilt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Im Rahmen der gesetzlichen Informationsrechte des Betriebsrates hat der Arbeitgeber auch über Maßnahmen der Personalbeschaffung und damit auch über den geplanten Einsatz von Zeitarbeitnehmern zu informieren und mit dem Betriebsrat gemeinsam zu beraten. Betriebliche Regelungen zum Thema Zeitarbeit kann der Betriebsrat zwar vorschlagen, aber nicht erzwingen.

Für Betriebe, in denen der TV LeiZ zur Anwendung kommt, gelten folgende Besonderheiten:

- Der Betriebsrat ist regelmäßig – nach arbeitgeberseitiger Auffassung mindestens halbjährlich – über Umfang und Einsatzbereiche von Zeitarbeit zu informieren.
- Der Betriebsrat kann Einblick in die Verträge mit dem Verleiher verlangen.
- Vor der Einsichtnahme dürfen allerdings die Hebesätze/Kalkulationssätze geschwärzt werden.

### Einsatzzeiten – Was ist zu beachten?

Aufgrund beider Tarifverträge – TV BZ ME und TV LeiZ – kommt es künftig entscheidend darauf an, wie lange ein Zeitarbeiter bereits beim Entleihbetrieb im Einsatz ist.

Die Zurücklegung gewisser im TV BZ ME definierter Zeiträume der Einsatzdauer führt zur erstmaligen Gewähr beziehungsweise Steigerung des Branchenzuschlags für den Zeitarbeiter; die Zurücklegung gewisser Zeiten gemäß TV LeiZ führt für den Entleihbetrieb dazu, dass nach 18 Monaten eine Prüfpflicht besteht, ob dem Zeitarbeiter ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden kann. Nach 24 Monaten ununterbrochenem Einsatz muss diesem ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages unterbreitet werden. Es steht dem Entleiher jederzeit frei, vor Ablauf der 24 Monate dem Zeitarbeiter ein Angebot auf (un-)befristete Übernahme zu machen.

In beiden Tarifverträgen bezieht sich die Zurücklegung der erforderlichen Zeiträume auf den jeweiligen entleihenden Betrieb; folglich werden Einsatzzeiten in anderen Betrieben desselben Unternehmens nicht berücksichtigt. Nach beiden Tarifverträgen werden die Zeiträume auch bei Unterbrechungszeiten addiert, so lange die Unterbrechung jeweils weniger als drei Monate andauert hat. Ist die Unterbrechung länger als drei Monate, beginnt der Zeitraum wieder von neuem zu laufen. Die Zeiten werden für den jeweiligen Zeitarbeiter persönlich ermittelt, ungeachtet der Tatsache, ob dieser im gleichen Betrieb verschiedene Tätigkeiten ausgeübt hat oder zwischenzeitlich seinen Arbeitgeber, also das Zeitarbeitsunternehmen, gewechselt hat.

Die relevanten Zeiträume beginnen im Fall des TV LeiZ erst ab dem Inkrafttreten des Tarifvertrages, das heißt je nach Tarifgebiet frühestens ab dem 20. Mai 2012, auch wenn der Zeitarbeiter schon vorher in den Betrieb eingetreten ist.

Im Fall des TV BZ ME werden zum Einstieg in die erste Zuschlagsstufe (nach sechswöchigem Einsatz) auch schon vor dem 1. November 2012 zurückgelegte Zeiträume mitgezählt.

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

Verpflichten Sie das Zeitarbeitsunternehmen, Ihnen die Überlassungsdauer eines Zeitarbeiters nach zum Beispiel 16 beziehungsweise 22 Monaten schriftlich mitzuteilen. Möglich wäre auch die Vereinbarung, dass die Einsatzzeit 24 Monate nicht erreichen darf.

## Vermittlungsprovision

**Der Überlassungsvertrag beziehungsweise die Allgemeinen Geschäftsbedingungen sollten vor Vertragsschluss daraufhin überprüft werden, ob sie eine Vermittlungsprovisionsklausel enthalten.**

Vermittlungsprovisionsklauseln im Überlassungsvertrag beziehungsweise den Allgemeinen Geschäftsbedingungen können den Entleiher zur Zahlung einer Vergütung an den Verleiher verpflichten, wenn der Entleiher den bei ihm eingesetzten Zeitarbeiter nach vorangegangenem Verleih in ein Arbeitsverhältnis übernimmt.

Gemäß § 9 Nr. 3 AÜG ist die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung zur Vermittlung zulässig. Ob eine Provisionsvereinbarung angemessen ist, bedarf insoweit einer Einzelfallprüfung; zu berücksichtigen sind jedoch grundsätzlich die Dauer des vorangegangenen Verleihs, die Höhe des vom Entleiher für den Verleih bereits gezahlten Entgelts und der Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Arbeitnehmers.

**Lässt sich eine solche Vereinbarung nicht ausschließen, achten Sie auf eine degressive Staffelung des Provisionsbetrages, das heißt entsprechend der Einsatzdauer des Zeitarbeiters muss sich der Vermittlungsbetrag verringern. Spätestens nach 12 Monaten Einsatz muss eine Provision entfallen.**

# Die Mitgliedsverbände von Gesamtmetail

## Tarifträgerverbände

**SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**  
Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

**vbm: Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.**  
Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

**METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.**  
Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

**NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

**HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.**  
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt

**NiedersachsenMetall: Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.**  
Schiffgraben 36 · 30175 Hannover

**VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.**  
Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin

**PfalzMetall: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

**ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.**  
Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

**vem.die arbeitgeber M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinessen e.V.**  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz

**VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.**  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

**VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Washingtonstraße 16/16a · 01139 Dresden, Postfach 30 02 00 · 01131 Dresden

**VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.**  
Humboldtstraße 14 · 39112 Magdeburg, Postfach 41 52 · 39016 Magdeburg

## Verbände ohne Tarifbindung

**bayme: Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.**  
Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

**HESSENMETALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.**  
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt

**Unternehmensverband Südwest e.V.**  
Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

**METALL NRW – Fachgruppe oT: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.**  
Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

**AGV Nord: Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.**  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

**UV Saar: Unternehmensverband Saarland e.V.**  
Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

**PfalzMetall: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.**  
Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

**Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.**  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

**vem.die arbeitgeber M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinessen e.V.**  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)