

## **Zusatztarifvertrag über den „Einsatz und die Vergütung von Leiharbeitnehmern“**

Zwischen

1. Nordmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. Hamburg, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg,
2. Metall Unterweser Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Schillerstraße 10, 28195 Bremen,
3. NORD-WEST-METALL Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Niedersachsens e.V., Wilhelmshaven unter Einschluss der Verbandsgruppen Oldenburg, Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg und Wilhelmshaven, Virchowstraße 21, 26382 Wilhelmshaven

und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Küste, Kurt-Schumacher-Allee 10, 20097 Hamburg,

unter Beteiligung der Betriebsparteien der Fa. AIRBUS Deutschland GmbH,

1. Standort Hamburg, Kreetslag 10, 21129 Hamburg,
2. Standort Stade, Ottenbecker Damm, 21684 Stade,
3. Standort Bremen, Hünefeldstraße 1-5, 28199 Bremen,
4. Standort Nordenham, Bergstraße 4, 26954 Nordenham,
5. Standort Varel, Riesweg 151 – 155, 26316 Varel

und unter Beteiligung der Betriebsparteien der Firma KID-Systeme GmbH, Lüneburger Schanze 30, 21614 Buxtehude,

wird ergänzend zu bzw. abweichend von den einschlägigen Bestimmungen des

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), zuletzt geändert durch das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002

folgender Zusatztarifvertrag abgeschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

### 1. Sachlich

Dieser Zusatztarifvertrag gilt für den Einsatz von Leiharbeitnehmern bei Airbus an den Standorten Hamburg, Stade, Bremen, Nordenham und Varel und bei der Firma KID-Systeme GmbH.

*(Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die zuständigen Tarifvertragsparteien der Aircabin GmbH, Laupheim diesem Abkommen beitreten)*

### 2. Persönlich

Sofern es die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 4 betrifft, gilt dieser Vertrag für alle an den o.g. Standorten bzw. Unternehmen länger als drei Monate ununterbrochen eingesetzten Leiharbeitnehmer.

## **§ 2 Grundsatz**

Leiharbeitskräfte (LAK), die mehr als drei Monate ununterbrochen in gleichbleibender Funktion bei Airbus bei Airbus Deutschland eingesetzt sind, haben ab dem Beginn des 4. Einsatzmonats Anspruch ggü. ihrem Arbeitgeber auf die gleichen betriebsüblichen Arbeitsbedingungen einschließlich Vergütung wie sie den bei Airbus Deutschland vertraglich beschäftigten vergleichbaren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewährt werden.

Zu diesem Zweck wird Airbus Deutschland mit den Verleihern Vereinbarungen schließen, wonach diese sich verpflichten, ihren bei Airbus Deutschland eingesetzten Leiharbeitnehmern ab dem o.g. Zeitpunkt die bei Airbus Deutschland betriebsübliche Vergütung bzw. Leistungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewähren, so wie sie sich unter Berücksichtigung der persönlichen Qualifikation, den standortbezogenen Regelungen und tariflichen Besonderheiten bei Airbus Deutschland ergeben würden.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten Airbus Deutschland auch vor dem Zeitpunkt des Wirkens dieses Tarifvertrages darauf hinzuwirken, dass die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gem. § 9 AÜG eine Vergütung erhalten, die auf Tarifverträgen beruht, die mindestens den Standards entspricht, die die IGM zur Arbeitnehmerüberlassung oder auf vergleichbarem Niveau abgeschlossen hat.

## **§ 3 Betriebsübliche Vergütung**

Die Tarifvertragsparteien haben die betriebsübliche Vergütung abschließend wie folgt definiert:

### **1. Grundvergütung / Eingruppierung**

Die Leiharbeitskräfte (LAK) werden analog den standortüblichen Eingruppierungsverfahren vergleichbaren Mitarbeitergruppen unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Qualifikation und Erfahrung zugeordnet.

### **2. Zulagen ( Leistungszulage, Prämien, Schicht, Erschwernis) und Zuschläge**

1. Die Gewährung von Leistungszulagen richtet sich nach den standortbezogenen Methoden der Leistungsbewertung, z.B. die Festlegung eines Punktwertes für Neueinsteiger.
2. Im Modell des Prämienlohnes werden die jeweiligen Prämien gezahlt, sobald die LAK unter Beachtung der standortbezogenen Regelungen den Gruppenstandard erreicht. Ab diesem Zeitpunkt nimmt die FAK am Prämienlohnsystem teil wie alle anderen Gruppenmitglieder.
3. Im Zeitlohnmodell gelten die standortbezogenen Regelungen für Neueinsteiger.
4. Für Erschwerniszulagen und Schichtzulagen gelten ebenfalls die standortbezogenen Regelungen.
5. Zuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit richten sich nach dem für den jeweiligen Standort geltenden Tarifvertrag.

### **3. Entsendungen, Incentivierung und Dienstreisen**

Werden LAK entsandt – z.B. nach Toulouse – oder erbringen sie Leistungen, für deren Erfüllung Airbus vorab Incentives vereinbart hatte, so erhalten LAK zu gleichen Bedingungen auch die durch die Entsendung bedingten Zusatzleistungen bzw. die Incentives.

LAK werden ihre Aufwendungen während Dienstreisen über die Dienstreiseabrechnung erstattet. Wären bei der Dienstreise entstandene Reisezeiten einem vergleichbaren Mitarbeiter zu vergüten, so zählt auch diese Vergütung zur betriebsüblichen.

### **4. Zusätzliche Urlaubsvergütung und betriebliche Sonderzahlung**

Die Urlaubsdauer und die zusätzliche Urlaubsvergütung richten sich nach dem für den jeweiligen Standort geltenden Tarifvertrag unter Zugrundelegung der Einsatzdauer.

Die Gewährung der betrieblichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) richtet sich nach den einschlägigen Tarifverträgen. Die Vergleichbarkeit aller Elemente wird berechnet auf Basis der 35-h-Woche.

## **§ 4 Arbeitsbedingungen**

Airbus Deutschland gewährt den Leiharbeitskräften folgende Arbeitsbedingungen gleich den arbeitsvertraglich bei Airbus Beschäftigten:

### **1. Vergünstigtes Kantinenessen**

Leiharbeitskräften wird das Kantinenessen zum für Airbus-Deutschland Mitarbeiter am jeweiligen Standort üblichen Preis gewährt.

### **2. Nutzung der Werksbusse**

Für die Berechtigung zum Benutzen von Werksbussen bzw. für den Anspruch auf Zuschüsse zu Dauerkarten des öffentlichen Personennahverkehrs gelten die standortüblichen Regelungen. Soweit diese die Ausdehnung auf Leiharbeitskräfte zulassen, können auch Leiharbeitskräfte zu ansonsten gleichen Bedingungen die Werksbusse nutzen.

### **3. Betriebsbezogene Bildung**

Eine Teilnahme an innerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmenden Bildungsveranstaltungen ist für Leiharbeitskräfte möglich unter der Voraussetzung, dass in der betreffenden Veranstaltung ausschließlich Airbus-spezifische Kenntnisse und Inhalte vermittelt werden.

Eine Teilnahme an Bildungsveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit ist möglich.

Im Unterschied zur Regelung der Vergütungsbestandteile in § 3 werden die hier in Ziff. 1. bis Ziff.3. genannten Arbeitsbedingungen den Leiharbeitskräften bereits ab dem ersten Tag ihres Einsatzes bei Airbus gewährt.

## **§ 5 Anpassungen**

Sollten während der Laufzeit dieses Zusatztarifvertrages wesentliche Änderungen eintreten, die ganz oder teilweise eine Anpassung des Zusatztarifvertrages erforderlich machen, insbesondere eine Änderung der Rechtsgrundlage AÜG in der ab 1.1.2004 gültigen Fassung, die die Inhalte dieses Zusatztarifvertrages berührt, werden die Vertragspartner mit dem ernsthaften Willen einer einvernehmlichen Lösung unverzüglich Verhandlungen aufnehmen.

## **§ 6 Laufzeit und Schlussbestimmungen**

1. Dieses Abkommen tritt rückwirkend am 1. Januar 2003 in Kraft und kann erstmalig zum 31.12.2005 gekündigt werden.
2. Im Falle einer Änderung der Rechtsgrundlage AÜG in der ab 1.1.2004 gültigen Fassung, die die in diesem Zusatztarifvertrag geregelten Inhalte berührt, kann eine Kündigung auch vor diesem Zeitpunkt mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende erfolgen.
3. Die Laufzeit verlängert sich jeweils um 1 Jahr, wenn nicht bis zum 30. September zum Ablauf des Kalenderjahres eine Kündigung ausgesprochen wurde.

Hamburg, den 01.04.2003

**Nordmetall**

**Metall Unterweser**

**NORD-WEST METALL**

Verbandsgruppe Oldenburg

Verbandsgruppe Wilhelmshaven

---

Dr. Klischan

Schodde

Bauermeister

**Industriegewerkschaft Metall**

Bezirk Küste

---

Teichmüller