

Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg

1. Einleitung

Leiharbeit muss auf ein Mindestmaß reduziert und darf nicht zur allgemeinen Steigerung der Wirtschaftlichkeit eingesetzt werden. Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist ein geeignetes Mittel für Unternehmen, vorübergehende/zeitlich befristete Personalbedarfe, die durch unvorhersehbare individuell begründete Ausfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder auf Grund von Arbeitsspitzen entstehen, zu überbrücken. Reguläre, auf Dauer angelegte Funktionen dürfen jedoch nicht mit Leiharbeitskräften besetzt werden. Der Grundsatz des „Equal Pay for Equal Work“ ist einzuhalten.

Mit dieser Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in den Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg vom 30. Oktober 2012 ergänzt der Senat die Richtlinie über die Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern bei der Freien und Hansestadt Hamburg vom 2. April 2012.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen (nachstehend „Unternehmen“ genannt), an denen die Freie und Hansestadt Hamburg mehrheitlich beteiligt ist. Bei Minderheitsbeteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg sind alle Vertreterinnen und Vertreter der FHH in Aufsichtsgremien gehalten, sich für eine Umsetzung der Richtlinie einzusetzen.

3. Grundsätze

(1) Die Unternehmen beschäftigen zur Erfüllung ihrer dauerhaften Aufgaben eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.

(2) Die Beschäftigung von Leiharbeitskräften ist nur unter den folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Ein Personalbedarf ist temporär und kann durch andere organisatorische und personelle Maßnahmen nicht gedeckt werden.
- Werden saisonal bedingt Leiharbeitskräfte beschäftigt, sind diese auf das notwendige Maß zu begrenzen.
- Die Vergütung der Leiharbeitsbeschäftigten orientiert sich am Grundsatz Equal Pay for Equal Work.

- Es werden nur Leiharbeitskräfte von Leiharbeitsfirmen beschäftigt, die in der Zeitarbeitsbranche gültige Tarifverträge anwenden.

(3) Die unter (1) und (2) genannten Voraussetzungen gelten auch für die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung.

4. Übergangsregelungen

(1) Die Flughafen Hamburg GmbH wird gebeten, über die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. für ihre Töchter im Bereich der Bodenverkehrsdienste Verhandlungen über einen gemeinsamen Zukunftstarifvertrag aufzunehmen und zum Abschluss zu bringen und sodann zuzulassen, dass die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. gemeinsam mit den Tarifpartnern einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit in Hamburg stellt.

(2) Die SAGA GWG wird die in der Tochter BCH BüroConsult Hamburg Gesellschaft für Personaldienstleistungen mbH längerfristig gehaltenen Leiharbeitsverhältnisse im Bereich der Unterstützungsfunktionen in tarifvertragliche Arbeitsverhältnisse bei SAGA GWG überführen und die anderen Leiharbeitsverhältnisse einer sozialverträglichen Lösung zuführen.

5. Verpflichtungen bei der Inanspruchnahme einer Ausnahmeregelung

Unternehmen können in existenziellen Ausnahmesituationen (Gefährdung der Existenz des Unternehmens, Gefährdung einer erheblichen Anzahl von Arbeitsplätzen) und nur mit Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter von den Grundsätzen in Ziffer 3 dieser Richtlinie abweichen. Jeder Einzelfall ist vor einer Entscheidung des Unternehmens der Senatskommission für öffentliche Unternehmen zur Kenntnis zu geben. Zeitgleich zur Unterrichtung der Senatskommission sind Tarifverhandlungen aufzunehmen.

6. Dokumentation

Die Unternehmen dokumentieren den jährlichen Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern (Anlass; Dauer in Einsatztagen, Entlohnung¹⁾, Kosten).

¹⁾ Schriftliche Zusicherung des Verleihers an den Entleiher über Equal Pay. Zuordnung zum Tarif des Unternehmens.