

Tarifverträge Zeitarbeit

Tarifverträgesammlung Zeitarbeit

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit

Herausgeber:

IG Metall Vorstand FB Tarifpolitik Wilhelm-Leuschner-Str. 79 60329 Frankfurt am Main www.igmetall.de

Produktnummer: 2104-45793

Tarifverträge Zeitarbeit

abgeschl	ossen	mit:
----------	-------	------

dem Interessenverband			
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen ((iGZ	e.V.)	

Manteltarifvertrag Zeitarbeit	3
Entgeltrahmentarifvertrag	18
Entgelttarifvertrag	25

und abgeschlossen mit:

dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)

Manteltarifvertrag Zeitarbeit	31
Entgeltrahmentarifvertrag	48
Entgelttarifvertrag	52

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

7wischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paul-Thiede-Ufer 10, 10785 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU), Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.),
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung "Arbeitnehmer" umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses

2.1. Arbeitsvertrag und Altersgrenze

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Beschäftigungsverhältnis als nicht zustande gekommen.

Das Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Prohezeit

In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche, vom dritten Monat bis zum sechsten Monat des Beschäftigungsverhältnisses 2 Wochen.

Vom siebten Monat des Beschäftigungsverhältnisses an gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Diese gesetzlichen Kündigungsfristen gelten beiderseits.

Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

§ 3 Arbeitszeit

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer ist als die tarifliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit

- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

- 3.1.3. Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Entleihers angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.
- 3.1.4. Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitszeit-/Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden.
- 3.1.5. An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14.00 Uhr. Für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können unabhängig von den Bestimmungen gemäß § 3.2.3. über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

3.2. Arbeitszeitkonto

- 3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Stunden übertragen, die über die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.
- 3.2.2. Es dürfen nur so viele Stunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden, dass die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 21 Minusstunden nicht überschritten werden. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Plusstundenobergrenze der Arbeitszeitkonten im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst.
- 3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen (vgl. PN 8). Dabei können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über jeweils zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Eine Verfügung durch den Arbeitgeber darf nicht zu einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers führen.

Die Freizeitgewährung ist spätestens 2 Arbeitstage vor Antritt vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zu beantragen und kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. In einem solchen Falle hat der Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen dem Freizeitersuchen nachzukommen. Eine vom Arbeitnehmer beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen. Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.

Darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach den Wünschen des Arbeitnehmers in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange. Der Freizeitausgleich ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber.

- 3.2.4. Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt, ein negatives Zeitguthaben wird mit Entgeltansprüchen verrechnet bzw. ist zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, ein negatives Zeitguthaben auch durch Arbeit auszugleichen.
- 3.2.5. Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.
- 3.2.6. Die Zulagen und Zuschläge werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Eingangsstufe ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.
- 3.2.7. Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 4 Zuschläge

4.1. Mehrarbeit

- 4.1.1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.
- 4.1.2. Mehrarbeitszuschläge werden für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit
 - 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
 - 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
 - 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
 - 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden

hinausgehen.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent.

Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Teilzeitbeschäftigte.

4.2. Nachtarbeit

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Stunden innerhalb dieser Nachtzeit gearbeitet wurde. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 Prozent.

Regelmäßige Nachtarbeit (Dauernachtschicht) wird mit einem Zuschlag von 20 Prozent vergütet.

Für Tätigkeiten, die aus sachlichen Gründen typischerweise nachts verrichtet werden müssen (z.B. Bewachungsdienste), werden keine Zuschläge vergütet.

4.3. Sonntagsarbeit

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt (val. PN 7).

4.4. Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt (val. PN 7).

Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen

- 4.5.1. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.
- 4.5.2. Die prozentuale Zuschlagsberechnung bezieht sich auf die Vergütung gemäß aktueller Entgeltgruppe und -stufe gemäß § 2 des Entgelttarifvertrages. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage oder etwaige außertarifliche Zulagen.
- 4.5.3. Abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

Nachtarbeit
 Sonntagsarbeit
 Feiertagsarbeit
 Tozent
 Prozent
 Prozent

• Samstagsarbeit in der Zeit von 13.00 - 23.00 Uhr

7,5 Prozent

4.5.4. Abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. richten sich für Tätigkeiten im gastronomischen Bereich die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach der jeweiligen Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb.

§ 5 Arbeitsbefreiung

- 5.1. Soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gilt der Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit vergütet wird.
- 5.2. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

a.	bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft	1 Tag
b.	bei Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
с.	bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten oder einge- tragenen Lebenspartners	2 Tage
d.	bei Tod eines Elternteils oder eines Kindes	1 Tag
e.	bei Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers	1 Tag

f. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

Bezüglich der Buchstaben b), c) und d) gelten die Regelungen entsprechend auch für Arbeitnehmer in eheähnlicher Lebensgemeinschaft.

Die Ansprüche auf Freistellung nach Buchstaben a) - d) bestehen nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten.

Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen schriftlichen Antrag gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Der Nachweis ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Ereignis beizubringen.

Damit sind alle Anlässe aus § 616 BGB kompensiert.

§ 6 Urlaub

6.1 Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung richtet sich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Urlaubstermine können jeweils nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden.

6.2. Urlaubsanspruch

6.2.1. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses (vgl. PN 5; 6)

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen,
- im zweiten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im dritten Jahr einen Jahresurlaub von 26 Arbeitstagen,
- im vierten Jahr einen Jahresurlaub von 28 Arbeitstagen,
- ab dem fünften Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz.

- 6.2.2. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Jahresurlaub anteilig zu berechnen.
- 6.2.3. Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs.
- 6.2.4. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn er nicht zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. In den genannten Fällen wird der Resturlaub in das Folgejahr übertragen. Wird dieser Resturlaub durch den Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen, erlischt der Anspruch zu diesem Zeitpunkt.

Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31.03. des Folgejahres, so verfällt der Anspruch.

§ 6a Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. der Urlaubsantritts zugrunde zu legen.

Hierfür gilt:

- a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 2 Entgelttarifvertrag iGZ sowie sonstige Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
- b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.
- c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gem. Buchstabe b) maßgeblich (vgl. § 3.2.1.).

Liegen im Referenzzeitraum Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Krankheitstagen, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unverschuldeten Arbeitsversäumnissen oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die in der Protokollnotiz enthaltenen Berechnungsbeispiele sind verbindliche Bestandteile des Tarifvertrages.¹

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgende Berechnungsbeispiele:

Beispiel 1 (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit): In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013). Er hat 30 Tage à 7 Stunden mit einem

¹ Protokollnotiz zu § 6a

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Branchenzuschlag von 1,53 € (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,02 € (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

 a) 151,67 x 3 x 10,22 € = 4650,20 € (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäβigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

- b) 30 Tage x 7 Stunden x 1,53 € = 321,30 € (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit) + 35 Tage x 8 Stunden x 1,02 € = 285,60 € = 606.90 €
- c) 4650.20 € + 606.90 € = 5257.10 €
- d) 5257,10 € / 65 Tage = 80,88 €/ Tag -Für ieden Urlaubs-/ Krankheitstaa werden 80,88 € ausaezahlt.
- e) 30 Tage x 7 Stunden + 35 Tage x 8 Stunden = 7,54 Stunden 65 Tage

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

Beispiel 2 (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat): Der Arbeitnehmer hat einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013) und eine übertarifliche Zulage von 1,78 Euro, so dass er einen Gesamtverdienst pro Stunde von 12 Euro hat. Er hat durchschnittlich 7,5 Stunden in den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall gearbeitet. Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a) 65 Tage x 7 Stunden x 10,22 Euro = 4650,10 Euro (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat im Referenzzeitraum)
- b) 65 Tage x 7,5 Stunden x 1,78 Euro = 867,75 Euro (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
- c) 4650,10 Euro + 867,75 Euro (Addition der Ergebnisse aus a) und b)) = 5517,85 Euro
- d) 5517,85 Euro / 65 Tage = 84,89 Euro/Tag

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 84,89 Euro ausgezahlt. Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,5 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

§ 7 Brückentage/Betriebsruhe

- 7.1. Um den Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sog. Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird.
- 7.2. Für einen zusammenhängenden Zeitraum von höchstens 14 Kalendertagen kann Betriebsruhe angeordnet werden. Dazu benötigte Zeit kann vom Arbeitszeitkonto oder vom Jahresurlaub übertragen werden. Ausschließlich für diesen Zweck können auf dem Arbeitszeitkonto bis zu 50 Minusstunden angesammelt werden.

§ 8 Jahressonderzahlungen

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. PN 5; 6) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November. Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses (vgl. PN 5; 6)

- nach dem sechsten Monat jeweils 150 Euro brutto,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
- ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto.

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

Arbeitnehmer, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitgeberbetrieb ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 9 Tarifliche Schlichtungsstelle

- 9.1. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Durchführung und Anwendung dieses Tarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Der streitige Sachverhalt ist schriftlich mitzuteilen. Kann die Meinungsverschiedenheit auch mit Hilfe der Tarifvertragsparteien nicht innerhalb einer Frist von 6 Wochen vom Zeitpunkt der Mitteilung an beigelegt werden, steht der Rechtsweg offen.
- 9.2. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Auslegung von Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten die obigen Vorschriften entsprechend. Sind die Tarifvertragsparteien übereinstimmend der Auffassung, dass die Meinungsverschiedenheit grundsätzliche Bedeutung hat oder kann darüber keine Übereinstimmung erzielt werden, so entscheidet das Schiedsgericht über die Meinungsverschiedenheit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im anderen Fall steht der Rechtsweg offen.

Das Schiedsgericht setzt sich paritätisch aus je zwei, höchstens je drei Beisitzern zusammen. Die Arbeitgeberbeisitzer werden von dem iGZ, die Arbeitnehmerbeisitzer von der DGB-Tarifgemeinschaft von Fall zu Fall benannt.

9.3. Das Schiedsgericht tritt innerhalb einer Frist von einem Monat ab der Feststellung gemäß § 9.2 Satz 2 zusammen.

Kommt eine Mehrheitsentscheidung des Schiedsgerichts nicht zustande, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuzuziehen.

Nach der Benennung des Vorsitzenden tritt das Schiedsgericht spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat zusammen.

Die Entscheidungen des Schiedsgerichts über die Auslegung dieses Tarifvertrages sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen den tarifgebundenen Parteien bindend.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

§ 11 Fälligkeit von Entgeltansprüchen

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit oder der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80% des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Beschäftigungsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung. Diese Abschlagsregelung findet Anwendung ab dem 01.07.2014.

§ 12 Streikklausel

Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft.

Die Änderungen aus dem Verhandlungsergebnis vom 17.09.2013 treten am 1. November 2013 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

§ 14 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Berlin, den 17. September 2013

Für den

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP) Stromstraße 4, 10555 Berlin

Protokollnotizen

- 1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
- 2. Der Begriff Beschäftigungsverhältnis ist gleichzusetzen mit dem Begriff des Arbeitsverhältnisses.
- 3. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
- 4. Mit den Regelungen nach § 3.2.3, § 6 und § 7 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.
- 5. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ab Stichtag 01.01.2002.
- 6. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung. Die Jahressonderzahlungen gemäß § 8 werden auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis anteilig gezahlt für die Zeiten, in denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde. Satz 2 gilt dementsprechend.
- 7. Die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, soweit diese zur Regelarbeitszeit zählen, richten sich nach der Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb, siehe auch § 3.1.4.
- 8. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann mit Zustimmung des Arbeitgebers eine individuelle Regelung über die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben bis höchstens 20 Stunden pro Monat vereinbart werden.

Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU), Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender **Entgeltrahmentarifvertrag für die Zeitarbeit** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich:
 - für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich:

für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.),

• persönlich:

für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertrags- schließenden Gewerkschaften sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung "Arbeitnehmer" umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

- 2.1. Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammentgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich.
- 2.2. Werden dem Arbeitnehmer zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Zulage für die entsprechende Dauer der Tätigkeit abgegolten. Während der Zeit, die der Arbeitnehmer nicht bei einem Entleiher eingesetzt ist, erhält er die Vergütung gemäß Stammentgeltgruppe.

2.3. Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 5, künftig PN) eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammentgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammentgeltgruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach 6 Wochen die Entlohnung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der Stammentgeltgruppe.

Wird der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als 6 Wochen den Anforderungen seiner Stammentgeltgruppe nicht gerecht, so kann auf Verlangen des Arbeitgebers eine neue Eingruppierung erfolgen.

§ 3 Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 1:

Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

Entgeltgruppe 2:

Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation erforderlich sind.

Entgeltgruppe 3:

Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 4:

Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.

Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr in der Entgeltgruppe 3 werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beginnt am 01.01.2014.

Entgeltgruppe 5:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden.

Entgeltgruppe 6:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Technikerausbildung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 7:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.

Entgeltgruppe 8:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

Entgeltgruppe 9:

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

§ 4 Entgeltstufen

Die Vergütung erfolgt gemäß der Eingangsstufe (ES).

§ 5 Einsatzbezogene Zulage

Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 Euro 0,20, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 Euro 0,35 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Kalendermonaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt (vgl. PN Nr. 6).

In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltsystematik dieses Entgelttarifvertrages ergeben, kann die einsatzbezogene Zulage vermindert werden.

§ 6 Entgeltumwandlung

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Umwandlung künftiger tariflicher Entgeltansprüche zur Finanzierung einer betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 1a BetrAVG. Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer muss schriftlich abgeschlossen werden.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die Änderungen aus dem Verhandlungsergebnis vom 17.09.2013 treten am 1. November 2013 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Berlin, den 17. September 2013

Für den

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) Haubachstraße 76, 22765 Hamburg Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP) Stromstraße 4, 10555 Berlin

Protokollnotizen

- 1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
- 2. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach diesem Tarifvertrag erfolgt ab dem Stichtag 01.01.2003.
- 3. Ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten wird zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt.
- 4. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
- 5. Die Frist von 6 Wochen gemäß § 2.3. Satz 2 berechnet sich ausgehend vom Beginn der geringwertigeren Tätigkeit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.
- 6. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

- 7. Die Ein- und Umgruppierung in die neue Entgeltstruktur richtet sich nach den durch den Tarifabschluss vom 30. April 2010 neu gefassten Entgeltgruppen (Entgeltgruppenmerkmale). Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Anlass der Neufassung der Eingruppierungsmerkmale keine Absenkung des bisherigen Bruttostundenlohnes erfolgt.
 - Diese Regelung findet entsprechende Anwendung auf Arbeitnehmer, die eine Zulage nach § 2.2. erhalten.
- 8. Die Zusatzstufe gemäß Entgeltrahmentarifvertrag vom 29. Mai 2003 entfällt für alle Beschäftigten, die am 1. März 2005 noch keinen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 1. März 2005 einen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen, behalten diesen tariflichen Anspruch. Das sich aus der Zusatzstufe ergebende Stundenentgelt richtet sich nach dem Entgelttarifvertrag vom 29. Mai 2003.
- Für Beschäftigte, die bis zum 30. Juni 2006 einen Anspruch auf einsatzbezogene Zulage erworben haben, gilt für die Dauer dieses Einsatzes die Regelung in § 5 des Entgeltrahmentarifvertrages in der Fassung vom 18. Februar 2005.
- 10. Die Hauptstufe gemäß Entgeltrahmentarifvertrag vom 18. Februar 2005 entfällt für alle Beschäftigten, die am 1. Juli 2006 noch keinen Anspruch auf die Hauptstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 1. Juli 2006 die Hauptstufe erreicht haben, behalten diesen tariflichen Anspruch.

Berlin, den 17. September 2013

Entgelttarifvertrag Zeitarbeit

7wischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paul-Thiede-Ufer 10, 10785 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU), Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender **Entgelttarifvertrag für die Zeitarbeit** abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
- fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.),
- persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung "Arbeitnehmer" umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Entgelte

Es werden die nachfolgenden Stundenentgelte gezahlt. Der Anspruch auf die Grundvergütung (Eingangsstufe) ergibt sich aus § 4 des Entgeltrahmentarifvertrags. Der Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage ergibt sich aus § 5 des Entgeltrahmentarifvertrags.

Die Entgelte der Entgelttabelle erhöhen sich um den für den jeweiligen Wirtschaftszweig ggf. vereinbarten Branchenzuschlag. Dieser Branchenzuschlag wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

Entgelttabelle West (bis 31.12.2013)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,19	8,39	
2	8,74	8,94	
3	10,22	10,42	
4	10,81	11,01	
5	12,21		12,56
6	13,73		14,08
7	16,03		16,38
8	17,24		17,59
9	18,20		18,55

Entgelttabelle West (ab 01.01.2014)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,50	8,70	
2	9,07	9,27	
3	10,61	10,81	
4	11,22	11,42	
5	12,67		13,02
6	14,25		14,60
7	16,64		16,99
8	17,90		18,25
9	18,89		19,24

Entgelttabelle West (ab 01.04.2015)

-	·		
Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,80	9,00	
2	9,39	9,59	
3	10,98	11,18	
4	11,61	11,81	
5	13,11		13,46
6	14,75		15,10
7	17,22		17,57
8	18,53		18,88
9	19,55		19,90

Entgelttabelle West (ab 01.06.2016)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	9,00	9,20	
2	9,61	9,81	
3	11,23	11,43	
4	11,88	12,08	
5	13,41		13,76
6	15,09		15,44
7	17,62		17,97
8	18,96		19,31
9	20,00		20,35

Entgelttabelle Ost (bis 31.12.2013)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	7,50	7,70	
2	7,64	7,84	
3	8,93	9,13	
4	9,45	9,65	
5	10,68		11,03
6	12,00		12,35
7	14,01		14,36
8	15,07		15,42
9	15,91		16,26

Entgelttabelle Ost (ab 01.01.2014)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	7,86	8,06	
2	8,01	8,21	
3	9,36	9,56	
4	9,90	10,10	
5	11,19		11,54
6	12,58		12,93
7	14,68		15,03
8	15,79		16,14
9	16,67		17,02

Entgelttabelle Ost (ab 01.04.2015)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,20	8,40	
2	8,35	8,55	
3	9,76	9,96	
4	10,33	10,53	
5	11,67		12,02
6	13,12		13,47
7	15,31		15,66
8	16,47		16,82
9	17,39		17,74

Entgelttabelle Ost (ab 01.06.2016)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,50	8,70	
2	8,66	8,86	
3	10,12	10,32	
4	10,71	10,91	
5	12,10		12,45
6	13,61		13,96
7	15,88		16,23
8	17,08		17,43
9	18,03		18,38

§ 3 Sonderregelung

Für Arbeitnehmer, die in Betriebe in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen überlassen werden, richten sich die Entgelte nach den in diesem Tarifvertrag abgebildeten Entgelttabellen Ost.

§ 4 Besserstellungsvereinbarungen

Zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages und dem Arbeitgeber des Kundenbetriebes kann eine tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Kundenbetrieb getroffen werden (dreiseitige Vereinbarung), wenn diese für die dort eingesetzten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens günstiger ist.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01.11.2013 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Protokollnotizen

- 1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.
- 2. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
- 3. Durch den Tarifvertrag werden gesetzliche Mindestlohnansprüche nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht berührt.

Berlin, den 17. September 2013

Für den

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) Haubachstraße 76, 22765 Hamburg Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP) Stromstraße 4, 10555 Berlin

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP), Universitätsstrasse 2-3a, 10117 Berlin

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU), Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender **Manteltarifvertrag Zeitarbeit** vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

§ 1.1 räumlich:

für die Bundesrepublik Deutschland;

§ 1.2 fachlich:

für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe).

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Zeitarbeitsunternehmen und -unternehmensteile, die mit dem Kundenunternehmen einen Konzern im Sinne des § 18 Aktiengesetz bilden, wenn

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

§ 1.3 persönlich:

für die Arbeitnehmer (Mitarbeiter), die von dem Zeitarbeitunternehmen (Arbeitgeber) einem Entleiher (Kundenbetrieb) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden und Mitglieder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.

Einzelvertraglich können von den Regelungen dieses Tarifvertrages abweichende Vereinbarungen getroffen werden mit Mitarbeitern, die außertariflich beschäftigt sind, wenn ihr Jahresverdienst den tariflichen Jahresverdienst der höchsten tariflichen Entgeltgruppe übersteigt.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter.

§ 2 Dauer der Arbeitszeit/Vollzeitarbeit

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 151,67 Stunden; dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Diese muss im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nach Maßgabe des § 4 erreicht werden.

In den Fällen, in denen ein Mitarbeiter dauerhaft in ein Unternehmen mit längerer Arbeitszeitdauer überlassen wird, können die Arbeitsvertragsparteien eine entsprechend längere Arbeitszeit (maximal 40 Stunden/Woche) vereinbaren. Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

Die individuelle regelmäßige jährliche Arbeitszeit ergibt sich aus der monatlichen Arbeitszeit gem. Satz 1 multipliziert mit 12.

§ 3 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters geringer ist als 151,67 Stunden.

§ 4 Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung

- § 4.1 Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes.
 - Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.
- § 4.2 Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 2/ § 3 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit nach § 4.1 wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plusund Minusstunden eingestellt werden.

§ 4.3 Plusstunden sind die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden.

Das Arbeitszeitkonto darf maximal 200 Plusstunden umfassen.

Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen.

Beträgt das Guthaben mehr als 150 Stunden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Mitarbeiter nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitkonto abweichend von Absatz 2 und 3 max. 150 Stunden umfassen und der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, über 150 Stunden hinausgehende Plusstunden zu leisten.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die vorgenannten Obergrenzen des Arbeitszeitkontos im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung erst ab einem Guthaben von 150 Stunden bleibt hiervon unberührt.

Durch Feiertage ausgefallene Arbeitsstunden werden in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit entsprechend der Arbeitszeitverteilung gem. § 4.1 auf das Arbeitszeitkonto gebucht.

Protokollnotiz zu § 4.3:

Die Tarifvertragsparteien werden zu Beginn des Jahres 2005 auf Antrag einer Seite auf Basis der bis dahin gemachten Erfahrungen in Verhandlungen darüber eintreten, ob die o. a. Stundengrenzen entfallen oder neu festgelegt werden und ob eine Begrenzung von Minusstunden vorgenommen wird.

§ 4.4 Das Arbeitszeitkonto ist spätestens nach 12 Monaten auszugleichen.

Ist der Zeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, ist er in den folgenden drei Monaten vorzunehmen. Dazu hat der Arbeitgeber mit dem betroffenen Mitarbeiter spätestens nach Ablauf der zwölf Monate gem. Absatz 1 eine entsprechende Vereinbarung zu treffen mit dem Ziel, einen vollständigen Zeitausgleich vorzunehmen.

Ist auch in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 150 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) erfolgen.

Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gem. § 4.3 und weitet diese nicht aus.

- § 4.5 Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeitentnahme nach folgenden Maßgaben:
 - a) Nach Vereinbarung mit dem Mitarbeiter ist jederzeit ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit möglich.
 - b) Der Mitarbeiter kann verlangen, während der Einsatzzeit beim Kunden je 35 Plusstunden einen Arbeitstag aus dem Zeitkonto in Freizeit zu erhalten. Dieser Anspruch kann nur einmal je Kalendermonat für maximal zwei Arbeitstage geltend gemacht werden.

Voraussetzung für diesen Anspruch ist die Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Freizeitverlangen aus dringenden betrieblichen Gründen zu widersprechen. Als dringender betrieblicher Grund in diesem Sinne gilt die Ablehnung des Kundenbetriebes, soweit kein Ersatzmitarbeiter zur Verfügung steht.

Im Falle der Ablehnung des Freistellungsantrags hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine verbindliche Vereinbarung über die spätere Lage der beantragten Freistellungstage.

- c) Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können weitere Freistellungstage in einem Monat festgelegt oder Freistellungstage mehrerer Monate zusammengefasst werden.
- d) Durch Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können im Ausgleichszeitraum bis zu 70 Stunden aus dem Zeitkonto in Geld ausgeglichen werden.
- e) Auf Verlangen des Mitarbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.
- f) Eine vom Mitarbeiter beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen.

Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.

§ 4.6 Im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters ist der Saldo auf dem Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen: Plusstunden werden abgegolten, Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist.

§ 5 Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/ Rufbereitschaft/Ruhezeiten

Soweit Mitarbeiter in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 ArbZG betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Mitarbeiter zur Anwendung kommt.

§ 6 Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die zusätzlich geleistet werden und die nicht an der tatsächlichen Arbeitszeit im Kundenbetrieb orientiert über die nach §§ 2 bis 4 festgelegte individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.

§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Zuschläge

§ 7.1 Zuschlagspflichtig sind die vollen Arbeitsstunden, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters nach § 2/§ 3 in einem Monat um mehr als 15 Prozent überschritten wird.

Der Zuschlag beträgt 25% des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages.

§ 7.2 Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Die Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit richtet sich nach der Zuschlagsregelung des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 25% des jeweiligen tariflichen Stundenentgeltes nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages.

§ 7.3 Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr. § 9 Absatz 2 und 3 Arbeitszeitgesetz finden Anwendung.

Entscheidend für die Frage, ob Feiertagsarbeit vorliegt, ist das Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Die Höhe des Zuschlags für Sonntags- und Feiertagsarbeit richtet sich nach den Zuschlagsregelungen des Kundenbetriebes. Sie beträgt höchstens 50% des jeweiligen tariflichen Stundenentgelts nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages für Sonntagsarbeit und höchstens 100 % für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr.

§ 7.4 Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 8 Einsatzregelungen

- § 8.1 Soweit dem Mitarbeiter Aufgaben im Kundenbetrieb übertragen sind, unterliegt er dem Direktionsrecht des Kundenbetriebes. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt hiervon unberührt.
- § 8.2 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden.

Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Einsatzmeldung mit den wesentlichen Inhalten seines Einsatzes im Kundenbetrieb.

- § 8.3 Sofern für den einfachen Weg außerhalb der Arbeitszeit von der Niederlassung/Geschäftsstelle zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1,5 Stunden bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels aufgewendet werden müssen, erhält der Mitarbeiter die über 1,5 Stunden hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückweg mit den tariflichen Entgelten nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages bezahlt, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat.
- § 8.4 Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit im Sinne von § 8.3 mehr als zwei Stunden, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten nach folgender Maßgabe:

Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt grundsätzlich die Organisation der Unterbringung und die Kosten in voller Höhe. Bei erforderlicher Eigenorganisation einer Unterkunft durch den Mitarbeiter werden die Kosten nach vorheriger Genehmigung und Vorlage einer entsprechenden Quittung/Rechnung vom Arbeitgeber übernommen bzw. erstattet.

Alternativ kann eine Übernachtungspauschale in Höhe der steuerlichen Sätze vereinbart werden.

- § 8.5 gestrichen -
- § 8.6 gestrichen -
- § 8.7 Sonstiger Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 9 Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 9.1 Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund eines schriftlich abzuschließenden Arbeitsvertrages.

Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.

- § 9.2 Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu viermal verlängert werden. § 14 Abs. 2 S. 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.
- § 9.3 Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche in den ersten drei Monaten gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen während der Probezeit gemäß § 622 Absatz 3 BGB von zwei Wochen.

Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsvertraglich auf einen Tag verkürzt werden. Als Neueinstellungen gelten Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern, die mindestens drei Monate lang nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen.

§ 9.4 Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Mitarbeiter beiderseits die Fristen des § 622 Absatz 1 und 2 BGB.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB).

§ 9.5 Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

§ 9.6 Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

§ 10 - gestrichen -

§ 11 Urlaub

- § 11.1 Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- § 11.2 Die dem Mitarbeiter zustehende Urlaubsdauer richtet sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

 Der Urlaub beträgt
 - im ersten Jahr 24 Arbeitstage,
 - im zweiten Jahr 25 Arbeitstage,
 - im dritten Jahr 26 Arbeitstage,
 - im vierten Jahr 28 Arbeitstage,
 - ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstage.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gem. §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

Fällt ein Feiertag in den Urlaub des Mitarbeiters, richtet sich die Frage, ob dieser nicht als Urlaubstag zu rechnen ist, nach dem Feiertagsrecht des Sitzes des Arbeitgebers; wird der Einsatz beim Kundenunternehmen zum Zwecke des Urlaubs unterbrochen, richtet sich dies nach dem Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs, als er volle Monate bei ihm beschäftigt war.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Der Mitarbeiter hat eine entsprechende Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers vorzulegen.

Protokollnotiz zu § 11.2:

§ 5 Nr. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bleibt unberührt.

- § 11.3 Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.
- § 11.4 Bei der Urlaubsplanung sind bereits feststehende Kundenbetriebseinsätze zu berücksichtigen. Bereits genehmigte Urlaubstage stehen für Kundenbetriebseinsätze nicht zur Verfügung.
- § 11.5 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, ist er insoweit abzugelten.
- § 11.6 Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 12 Arbeitsversäumnis/Freistellung

§ 12.1 Ist der Mitarbeiter durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber dies unverzüglich, möglichst fernmündlich, mitzuteilen und dabei die Arbeitsunfähigkeit bzw. andere Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben. Dieselbe Verpflichtung besteht, wenn die Verhinderung länger andauert, als dem Arbeitgeber bereits mitgeteilt.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter gem. § 5 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, erneut eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ist der Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig, spätestens jedoch 1 Arbeitstag vor Wiederaufnahme mitzuteilen.

§ 12.2 Der Mitarbeiter darf bei vorhersehbaren Ereignissen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben.

- § 12.3 Bei folgenden Ereignissen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag des Mitarbeiters fallen, wird bezahlte Freistellung gewährt:
 - a) beim Tod naher Angehöriger
 Ehegatten, Kinder, Eltern sowie
 des eingetragenen Lebenspartners
 Geschwister, Schwiegereltern

2 Tage 1 Tag

 b) bei eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin

1 Tag

 bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z. B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten) unter Anrechnung der hierfür erhaltenen Entschädigung auf das Arbeitsentgelt:

Freistellung für die erforderliche Zeit

d) Umzug aus dienstlicher Veranlassung

1 Tag

Die Höhe des weiter zu zahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach § 13.3.

§ 12.4 Mit § 12.3 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

§ 13 Entgeltvorschriften

§ 13.1 Die Mitarbeiter erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

Auf Verlangen des Mitarbeiters wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80% des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Beschäftigungsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung. Diese Abschlagsregelung findet Anwendung ab dem 01.07.2014.

- § 13.2* Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (das jeweilige tarifliche Entgelt nach §§ 2 und 3 des Entgelttarifvertrages einerseits sowie die Zuschläge nach §§ 4 und 6 des Entgelttarifvertrages in Höhe der tatsächlich geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden andererseits) und den variablen Entgeltbestandteilen (z.B. Zuschläge und sonstige schwankende Entgelte) zusammen. Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.
 - * Mit Inkrafttreten etwaiger Branchenzuschlagstarifverträge wird der hiernach für den jeweiligen Wirtschaftszweig zu zahlende Branchenzuschlag Teil des festen tariflichen Entgelts gem. § 13.2
- § 13.3 Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:
 - a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 13.2 (ohne Mehrarbeitszuschläge) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge gem. den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
 - b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.
 - c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gem. Buchstabe b) maßgeblich.
 - Liegen im Referenzzeitraum Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Krankheitstagen, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unverschuldeten Arbeitsversäumnissen oder Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, bleiben diese für die Berechnung außer Betracht.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die in der Protokollnotiz enthaltenen Berechnungsbeispiele sind verbindliche Bestandteile des Tarifvertrages.

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Protokollnotiz zu § 13.3:

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgendes Berechnungsbeispiel: In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013). Er hat 30 Tage à 7 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,53 € (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,02 € (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a) 151,67 x 3 x 10,22 € = 4650,20 € (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)
- b) 30 Tage x 7 Stunden x 1,53 € = 321,30 € (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
 + 35 Tage x 8 Stunden x 1,02 € = 285,60 €
 = 606,90 €
- c) 4650,20 € + 606,90 € = <u>5257,10</u> €
- d) 5257,10 € / 65 Tage = 80,88 € / Tag Für jeden Urlaubs-/ Krankheitstag werden 80,88 € ausgezahlt.
- e) 30 Tage x 7 Stunden + 35 Tage x 8 Stunden = <u>7,54</u> Stunden 65 Tage

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

§ 13.4 Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z. B. bei Einoder Austritt im Laufe des Monats) oder ist das Monatsentgelt aus anderen Gründen (z. B. unbezahlte Ausfallzeiten) zu kürzen, so ermittelt sich der Entgeltanspruch nach dem Verhältnis der anzurechnenden Sollarbeitszeiten des Mitarbeiters in dem Monat zu den Sollarbeitszeiten des ganzen Monats.

§ 14 Entgeltumwandlung

Mitarbeiter haben einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

Sie können verlangen, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter schriftlich vereinbart.

Gemäß der neuen gesetzlichen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung erhalten Beschäftigte ab dem 7. Beschäftigungsmonat, erstmals ab dem 1. Juli 2005 einen Anspruch auf einen monatlichen Betrag in Höhe von 13,30 Euro. Dieser Betrag ist ausschließlich für die betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zu zahlen, sofern dieses der Wunsch des Mitarbeiters ist.

§ 15 Jahressonderzahlungen

§ 15.1 Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November.

- § 15.2 Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses
 - nach dem sechsten Monat ieweils 150 Euro brutto.
 - im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
 - ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

§ 15.3 Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Mitarbeiter, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber.

Protokollnotiz zu § 15.3:

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

§ 16 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

§ 17 Schlussbestimmungen

§ 17.1 Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.

§ 17.2 Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne dieses Tarifvertrages erfolgt ab Stichtag 1. Januar 2002

§ 18 In-Kraft-Treten und Kündigung

§ 18.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

§ 18.2 Wird das AÜG nach Inkrafttreten des Manteltarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 18.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

22. Juli 2003 / 17. September 2013

für den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin

und

für die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

für die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

für die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

für die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

für die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Stromstraße 4, 10555 Berlin

Die Änderungen vom 17.09.2013 wurden hier bereits eingearbeitet und ersetzen bzw. ergänzen diese Regelungen zum Manteltarifvertrag Zeitarbeit vom 22.07.2003 ab dem 1. November 2013.

Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP), Universitätsstrasse 2-3a, 10117 Berlin

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU), Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender **Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit** vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

- § 2.1 Die Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
- § 2.2 Berufliche Qualifikation ohne Ausübung der Tätigkeiten begründet keine Höhergruppierung.
- § 2.3 Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Entgelt zu zahlen.
- § 2.4 Mitarbeiter können zu vorübergehenden Tätigkeiten, die einer niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen sind, verpflichtet werden. In diesem Fall erfolgt keine Veränderung der Vergütung.

§ 3 Entgeltgruppen

Die Mitarbeiter sind gemäß ihrer tatsächlichen, überwiegenden Tätigkeit in einer der nachfolgenden Entgeltgruppen einzugruppieren. Die jeweiligen Tätigkeitsbeschreibungen sind für die Eingruppierung maßgebend.

Entgeltgruppe 1

Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

Entgeltgruppe 2

Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation erforderlich sind

Entgeltgruppe 3

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Diese Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch mehrjährige Tätigkeitserfahrung in der Entgeltgruppe 2 erworben werden.

Entgeltgruppe 4

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden, und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr in der Entgeltgruppe 3 werden in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beginnt am 01.01.2014.

Entgeltgruppe 5

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden sowie eine langjährige Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6

Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Technikerausbildung oder vergleichbare Oualifikationen erfordern.

Entgeltgruppe 7

Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

Entgeltgruppe 9

Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

§ 4 In-Kraft-Treten und Kündigung

§ 4.1 Dieser Entgeltrahmentarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

§ 4.2 Wird das AÜG nach In-Kraft-Treten des Entgeltrahmentarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 4.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu

22. Juli 2003 / 17. September 2013

für den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) Universitätsstraße 2-3a. 10117 Berlin

und

für die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

für die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

für die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

für die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

für die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Stromstraße 4, 10555 Berlin

Die Änderungen vom 17.09.2013 wurden hier bereits eingearbeitet und ersetzen bzw. ergänzen diese Regelungen zum Entgelttarifvertrag Zeitarbeit vom 22.07.2003 ab dem 1. November 2013.

Entgelttarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP), Universitätsstrasse 2-3a, 10117 Berlin

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender **Entgelttarifvertrag Zeitarbeit** vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die unter den Geltungsbereich (§ 1) des Manteltarifvertrages fallen.

§ 2 Entgelte

Es werden die in der Anlage ausgewiesenen Stundensätze und Zuschläge gezahlt. Die Ansprüche auf Zahlung der Zuschläge ergeben sich aus § 4 dieses Tarifvertrages.

§ 3 Entgelttabellen

In den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen werden die Stundenentgelte nach Maßgabe der im Anhang ausgewiesenen Entgelttabelle Ost gezahlt.

In den übrigen Bundesländern werden die Stundenentgelte nach Maßgabe der im Anhang ausgewiesenen Entgelttabelle West gezahlt.

Es gilt das Entgelt des Arbeitsorts (Kundenbetrieb). Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

§ 4 Zuschläge

Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz beim gleichen Kunden, wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von

- 1,5 Prozent nach Ablauf von neun Kalendermonaten
- 3.0 Prozent nach Ablauf von zwölf Kalendermonaten.

Wird der Einsatz für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten unterbrochen, so wird der einsatzbezogene Zuschlag nach der Unterbrechung unter Anrechnung der vorausgegangenen Überlassungszeiten fällig.

Es gelten die in der Anlage ausgewiesenen Tabellen.

Protokollnotiz zu § 4

Die für die Berechnung der Zuschläge erhebliche Überlassungszeit beginnt mit In-Kraft-Treten bzw. vorheriger Anwendung des Entgelttarifvertrages gemäβ § 8.

§ 5 - gestrichen -

§ 6 Branchenzuschlag

Die Entgelte der Entgelttabelle erhöhen sich um den für den jeweiligen Wirschaftszweig ggf. vereinbarten Branchenzuschlag. Dieser Branchenzuschlag wird in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 7 Sonstiges

- § 7.1 Zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages und dem Arbeitgeber des Kundenbetriebes kann eine abweichende tarifliche Regelung zur Vergütung der Einsatzzeiten in diesem Kundenbetrieb (dreiseitige Vereinbarung) getroffen werden, wenn diese für die dort eingesetzten Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens günstiger ist.
- § 7.2 Die jeweils geltenden Mindestlöhne im Sinne des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind für jede tatsächlich geleistete Stunde mindestens zu zahlen.

Protokollnotiz zu § 7.1

Tarifvertragspartei in diesem Sinne ist für die Seite der Gewerkschaften die jeweils für den Kundenbetrieb zuständige DGB Mitgliedsgewerkschaft.

§ 8 Inkrafttreten und Kündigung

- § 8.1 Dieser Entgelttarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.
 - Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Oktober 2016, gekündigt werden.
- § 8.2 Wird das AÜG nach In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 8.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.
- 22. Juli 2003 / 17. September 2013

für den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin

und

für die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

für die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG) Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

für die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

für die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau) Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

für die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Stromstraße 4, 10555 Berlin

Die Änderungen vom 17.09.2013 wurden hier bereits eingearbeitet und ersetzen bzw. ergänzen diese Regelungen zum Entgelttarifvertrag Zeitarbeit vom 22.07.2003 ab dem 1. November 2013.

Anlagen: Entgelttabellen

Anlage Entgelttabellen West

Entgelttabelle West (bis 31.12.2013)

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)
1	8,19	8,31	8,44
2	8,74	8,88	9,01
3	10,22	10,37	10,52
4	10,81	10,97	11,13
5	12,21	12,40	12,58
6	13,73	13,93	14,14
7	16,03	16,27	16,51
8	17,24	17,50	17,76
9	18,20	18,48	18,75

Entgelttabelle West (ab 01.01.2014)

•	•			
Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)	
1	8,50	8,63	8,76	
2	9,07	9,21	9,34	
3	10,61	10,77	10,93	
4	11,22	11,39	11,56	
5	12,67	12,86	13,05	
6	14,25	14,46	14,68	
7	16,64	16,89	17,14	
8	17,90	18,17	18,44	
9	18,89	19,17	19,46	

Entgelttabelle West (ab 01.04.2015)

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)	
1	8,80	8,93	9,06	
2	9,39	9,53	9,67	
3	10,98	11,14	11,31	
4	11,61	11,78	11,96	
5	13,11	13,31	13,50	
6	14,75	14,97	15,19	
7	17,22	17,48	17,74	
8	18,53	18,81	19,09	
9	19,55	19,84	20,14	

Entgelttabelle West (ab 01.06.2016)

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)	
1	9,00	9,14	9,27	
2	9,61	9,75	9,90	
3	11,23	11,40	11,57	
4	11,88	12,06	12,24	
5	13,41	13,61	13,81	
6	15,09	15,32	15,54	
7	17,62	17,88	18,15	
8	18,96	19,24	19,53	
9	20,00	20,30	20,60	

Anlage Entgelttabellen Ost

Entgelttabelle Ost (bis 31.12.2013)

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)
1	7,50	7,61	7,73
2	7,64	7,76	7,87
3	8,93	9,07	9,20
4	9,45	9,59	9,73
5	10,68	10,84	11,00
6	12,00	12,18	12,36
7	14,01	14,22	14,43
8	15,07	15,29	15,52
9	15,91	16,15	16,39

Entgelttabelle Ost (ab 01.01.2014)

•	•			
Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)	
1	7,86	7,98	8,10	
2	8,01	8,13	8,25	
3	9,36	9,50	9,64	
4	9,90	10,05	10,20	
5	11,19	11,36	11,53	
6	12,58	12,77	12,96	
7	14,68	14,90	15,12	
8	15,79	16,03	16,26	
9	16,67	16,92	17,17	

Entgelttabelle Ost (ab 01.04.2015)

_			
Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)
1	8,20	8,32	8,45
2	8,35	8,48	8,60
3	9,76	9,91	10,05
4	10,33	10,48	10,64
5	11,67	11,85	12,02
6	13,12	13,32	13,51
7	15,31	15,54	15,77
8	16,47	16,72	16,96
9	17,39	17,65	17,91

Entgelttabelle Ost (ab 01.06.2016)

Entgeltgruppe	Stundensatz	Zulagen 1,5% (< 9 Monate)	3,0% (< 12 Monate)
1	8,50	8,63	8,76
2	8,66	8,79	8,92
3	10,12	10,27	10,42
4	10,71	10,87	11,03
5	12,10	12,28	12,46
6	13,61	13,81	14,02
7	15,88	16,12	16,36
8	17,08	17,34	17,59
9	18,03	18,30	18,57

Mitgliedsnummer (wird von der IG Metall eingetragen) Beitrittserklärung



		Ŭ						
*Name								*Geschlecht M=männlic W=weiblich
*Vorname							rtsdatum	
*Land	*PLZ		*Wohnort			Tag	Monat	Jahr
*Straße								*Hausnr.
Telefon (] dienstli	ich 🗌 priva	at)					
E-Mail(□] dienstlic	h 🗌 priva	t)					*Staatsange- hörigkeit
beschäftig	t im Betri	ieb/PLZ/Ort						
Beruf/Täti	gkeit/Stu	ıdium/Ausb	ildung (Beginn	und Ende bi	tte unte	en eintra	agen)	☐ Vollzeit*
Ausbildung		**Falls berufsbe	gleitendes Studium l	ozw. Leiharbeit/V	Verkvertra	ıg: Wie heif	Bt der Einsatz	rbetrieb?
□ berufs-bgl. □ befristet be	schäftigt							
☐ Leiharbeit/ Werkvertra		ab			bis			
geworben	durch (Na	ame, Vornar	ne)			Mitglie	ds-Numn	ner Werber/in

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall witderrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung

*Bank/Zweigstelle	
*Bruttoeinkommen	*BLZ
Beitrag	*Konto-Nr.
*Kontoinhaber/in	
·	
*Ort/Datum/Unterschrift	

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten

Herausgeber: IG Metall Vorstand, FB Tarifpolitik

Produkt-Nummer: 2104-45793