



TARIFSAMMLUNG LEIHARBEIT TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Stand: 2020

IG METALL
Vorstand
FB Tarifpolitik

RECHTSANSPRUCH AUF LEISTUNGEN AUS DEN TARIFVERTRÄGEN DER IG METALL

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland sind in Tarifverträgen vereinbart. Die Grundlagen hierfür sind das Grundgesetz und die Regelungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG).

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt unter anderem in § 3 Abs. 1: "Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist".

Nach § 4 Abs. 1 des TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Das bedeutet:

Einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus den Tarifverträgen haben nur die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft.

Und: Nur sie haben auch Einfluss auf die weitere Gestaltung der Tarifverträge, indem sie sich im demokratischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess der IG Metall einbringen können.

IG Metall: Gemeinsam geht es. Besser!

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Rechtsanspruch auf Leistungen aus den Tarifverträgen der IG Metall	1
Tarifverträge Zeitarbeit	
A. Tarifverträge mit dem Industrieverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ)	
Manteltarifvertrag Zeitarbeit	4
Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit	20
Entgelttarifvertrag Zeitarbeit	26
B. Tarifverträge mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)	
Manteltarifvertrag Zeitarbeit	33
Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit	50
Entgelttarifvertrag Zeitarbeit	55
C. Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie	61
Tabellen: Entgelte und Branchenzuschläge	67

MANTELTARIFVERTRAG ZEITARBEIT

Zwischen dem

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

und den

unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),
Königswohther 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 e.V. (iGZ),
- 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“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

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 Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen.

Das Arbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

In den ersten vier Wochen der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnisses 2 Wochen.

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

Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 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 Arbeitnehmer das 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 individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. bzw. die individuelle Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.
- 3.2.2. Zum Ausgleich der monatlichen Schwankungen zwischen der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit (§ 3.1.1.) bzw. der individuellen Arbeitszeit pro Monat (§ 3.1.2.) und der tatsächlichen Arbeitszeit kann das Arbeitszeitkonto verwendet werden. Dabei dürfen die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 105 Minusstunden nicht überschritten werden. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Plusstundenobergrenze der Arbeitszeitkonten im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst.

Das Arbeitszeitkonto ist spätestens am Ende des Kalenderjahres auszugleichen.¹ Mit dem Betriebsrat kann ein anderer Ausgleichszeitraum von 12 Monaten vereinbart werden.

Ist in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 130 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig) erfolgen. Die darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen. Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 3.2.2. und weitet diese nicht aus.

¹ Protokollnotiz zu § 3.2.2.:

Der Ausgleichszeitraum beginnt ab dem 01.04.2020 zu laufen.

- 3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen². Dabei kann der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen.

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 Freizeiter suchen 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. Die Überbrückung verleihsfreier Zeiten durch Nutzung des Arbeitszeitkontos ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

- 3.2.4. Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausgezahlt. Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gegeben hat.
- 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.

² Protokollnotiz zu § 3.2.3.:

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.

3.2.7. Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 70 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. Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2 werden Mehrarbeitszuschläge 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.

Diese Regelungen gelten anteilig für Teilzeitbeschäftigte.

4.1.3. Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. ist die Arbeitszeit zuschlagspflichtig, durch die die Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. um mehr als 14,28 Prozent überschritten wird.

4.1.4. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent.

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.

4.3. Sonntagsarbeit

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt.

4.4. Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt³.

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 4.2. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

- Nachtarbeit 15 Prozent
- Sonntagsarbeit 25 Prozent
- Feiertagsarbeit 35 Prozent
- Samstagarbeit 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:

³ Protokollnotiz zu § 4.3. und § 4.4.:

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.

- | | | |
|----|--|--------|
| a. | bei eigener Eheschließung oder
Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft | 1 Tag |
| b. | bei Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin | 1 Tag |
| c. | bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in
häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten
oder eingetragenen 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 sowie bei Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied
einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den Sitzungen der
Tarifkommission: die notwendige ausfallende Arbeitszeit.
Soweit ein 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) bis 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 Arbeitsverhältnisses⁴

- 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,

ab dem Jahr 2021

- im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen,
- im zweiten und dritten Jahr einen Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen,
- ab dem vierten Jahr einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

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.

⁴ Protokollnotiz zu § 6.2.1.:

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.

§ 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 (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 § 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 gemäß 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.⁵

⁵ Protokollnotiz zu § 6a:

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 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) $151,67 \times 3 \times 10,22 \text{ €} = \underline{4650,20 \text{ €}}$ (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)
- b) $30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} \times 1,53 \text{ €} = \underline{321,30 \text{ €}}$ (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
- $+ 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} \times 1,02 \text{ €} = \underline{285,60 \text{ €}}$
- $= \underline{606,90 \text{ €}}$
- c) $4650,20 \text{ €} + 606,90 \text{ €} = \underline{5257,10 \text{ €}}$
- d) $5257,10 \text{ €} / 65 \text{ Tage} = \underline{80,88 \text{ €/Tag}}$

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 € ausgezahlt.

- e) $(30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} + 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden}) / 65 \text{ Tage} = \underline{7,54 \text{ Stunden}}$

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

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 84,89 Euro ausgezahlt.

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

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

§ 7

- weggefallen -

§ 8 Jahressonderzahlungen⁶

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnisses⁷

- 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,

ab dem Jahr 2021 entsprechend der folgenden Tabelle:

⁶ Protokollnotiz zu § 8:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Anlass der Änderung in § 8 im Verhandlungsergebnis vom 18.12.2019 keine Absenkung des Anspruchs auf Jahressonderzahlungen erfolgt.

⁷ Protokollnotiz zu § 8:

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.

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr		
	2021	2022	2023 ⁸
nach dem sechsten Monat	jeweils 150 Euro brutto	jeweils 180 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto
im zweiten und dritten Jahr	jeweils 200 Euro brutto	jeweils 250 Euro brutto	jeweils 300 Euro brutto
ab dem vierten Jahr	jeweils 225 Euro brutto	jeweils 325 Euro brutto	jeweils 400 Euro brutto

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich ab dem Jahr 2021 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁷, nach der folgenden Tabelle, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November seine seit mindestens 12 Monaten bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist.⁹

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr		
	2021	2022	2023
nach dem sechsten Monat	jeweils 50 Euro brutto	jeweils 70 Euro brutto	jeweils 100 Euro brutto
im zweiten und dritten Jahr	jeweils 100 Euro brutto	jeweils 120 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto
ab dem vierten Jahr	jeweils 150 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto	jeweils 350 Euro brutto

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

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

⁸ Protokollnotiz zu § 8:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die jeweiligen Beträge der Jahressonderzahlungen des Jahres 2023 ab dem 01. Januar 2024 tarifynamisch auf Basis der Eckentgeltgruppe (EG 4) angepasst werden.

⁹ Protokollnotiz zu § 8:

Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Verhandlungen über eine gesonderte Verfahrensregelung zur einvernehmlichen Umsetzung des Mitgliedervorteils aufnehmen.

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 Arbeitsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung.

§ 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 Absatz 5 AÜG bleibt unberührt.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01. April 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag vom 01. Januar 2004 in der Fassung vom 17. September 2013. Er kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022, 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.

Protokollnotizen

1. *Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.*
2. *Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.*
3. *Mit den Regelungen nach § 3.2.3 und § 6 wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht eingeschränkt.*

Frankfurt am Main, 18. Dezember 2019

Für den

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)

Für die

Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

ENTGELTARIFVERTRAG ZEITARBEIT

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ)

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 **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 e.V. (iGZ),
- 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“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

2.1. Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses 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. Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, der Arbeitnehmer einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppiert, wenn seine Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Er kann die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.

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 Wochen¹ 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 2a:

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

Entgeltgruppe 2b:

Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

Entgeltgruppe 3:

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe 4:

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

¹Protokollnotiz zu § 2.3.:

Die Frist von 6 Wochen gemäß § 2.3. Satz 2 berechnet sich ausgehend vom Beginn der geringwertigeren Tätigkeit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.

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 Techniker-ausbildung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 7:

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschul-ausbildung 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 gezahlt².

In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte niedriger sind als die, die sich aus der Entgeltssystematik 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 01. Juli 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Entgelttarifvertrag vom 01. Januar 2004 in der Fassung vom 17. September 2013. Er kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022 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.

² Protokollnotiz zu § 5:

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.

Protokollnotizen

1. *Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.*
2. *Ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten wird zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt.*
3. *Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.*

Frankfurt am Main, den 18. Dezember 2019

Für den

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)

Für die

Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

ENTGELTTARIFVERTRAG ZEITARBEIT

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)
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 **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 e.V. (iGZ),
- 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 -unternehmens-
teile, 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“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden 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 Entgelttarifvertrags. Der Anspruch auf die einsatzbezogene Zulage ergibt sich aus § 5 des Entgelttarifvertrags.

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 (ab 01.01.2020)

Entgelttabelle Ost (ab 01.01.2020)

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)	Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	9,96 €	10,16 €		1	9,66 €	9,86 €	
2	10,62 €	10,82 €		2	9,90 €	10,10 €	
3	12,19 €	12,39 €		3	11,33 €	11,53 €	
4	12,89 €	13,09 €		4	11,99 €	12,19 €	
5	14,55 €		14,90 €	5	13,55 €		13,90 €
6	16,38 €		16,73 €	6	15,24 €		15,59 €
7	19,12 €		19,47 €	7	17,78 €		18,13 €
8	20,58 €		20,93 €	8	19,12 €		19,47 €
9	21,71 €		22,06 €	9	20,18 €		20,53 €

Entgelttabelle West (ab 01.04.2020)

Entgelttabelle Ost (ab 01.04.2020)

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)	Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	10,15 €	10,35 €		1	9,88 €	10,08 €	
2	10,82 €	11,02 €		2	10,20 €	10,40 €	
3	12,42 €	12,62 €		3	11,67 €	11,87 €	
4	13,13 €	13,33 €		4	12,35 €	12,55 €	
5	14,83 €		15,18 €	5	13,96 €		14,31 €
6	16,69 €		17,04 €	6	15,70 €		16,05 €
7	19,48 €		19,83 €	7	18,31 €		18,66 €
8	20,97 €		21,32 €	8	19,69 €		20,04 €
9	22,12 €		22,47 €	9	20,79 €		21,14 €

Entgelttabelle West (ab 01.07.2020)

Entgelttabelle Ost (ab 01.07.2020)

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)	Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	10,15 €	10,35 €		1	9,88 €	10,08 €	
2a	10,82 €	11,02 €		2a	10,20 €	10,40 €	
2b	11,38 €	11,58 €		2b	10,74 €	10,94 €	
3	12,42 €	12,62 €		3	11,67 €	11,87 €	
4	13,13 €	13,33 €		4	12,35 €	12,55 €	
5	14,83 €		15,18 €	5	13,96 €		14,31 €
6	16,69 €		17,04 €	6	15,70 €		16,05 €
7	19,48 €		19,83 €	7	18,31 €		18,66 €
8	20,97 €		21,32 €	8	19,69 €		20,04 €
9	22,12 €		22,47 €	9	20,79 €		21,14 €

Entgelttabelle Ost (ab 01.10.2020)

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	10,10 €	10,30 €	
2a	10,42 €	10,62 €	
2b	10,98 €	11,18 €	
3	11,93 €	12,13 €	
4	12,62 €	12,82 €	
5	14,26 €		14,61 €
6	16,04 €		16,39 €
7	18,72 €		19,07 €
8	20,13 €		20,48 €
9	21,24 €		21,59 €

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (ab 01.04.2021)

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	10,45 €	10,65 €	
2a	11,15 €	11,35 €	
2b	11,72 €	11,92 €	
3	12,79 €	12,99 €	
4	13,53 €	13,73 €	
5	15,27 €		15,62 €
6	17,19 €		17,54 €
7	20,07 €		20,42 €
8	21,60 €		21,95 €
9	22,79 €		23,14 €

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (ab 01.04.2022)

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	10,88 €	11,08 €	
2a	11,60 €	11,80 €	
2b	12,20 €	12,40 €	
3	13,32 €	13,52 €	
4	14,08 €	14,28 €	
5	15,90 €		16,25 €
6	17,90 €		18,25 €
7	20,89 €		21,24 €
8	22,49 €		22,84 €
9	23,72 €		24,07 €

§ 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.

Ab 01. April 2021 wird der Geltungsbereich der Entgelttabelle West auf das gesamte Bundesgebiet erweitert. Damit entfällt die bisherige Entgelttabelle 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. Januar 2020 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2022, 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.*

Frankfurt am Main, den 18. Dezember 2019

Für den

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)

Für die

Mitgliedsgewerkschaften des DGB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

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)
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 **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 -unternehmenseinheiten, 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;

§ 1.3 persönlich:
für die Arbeitnehmer (Mitarbeiter), die von dem Zeitarbeitsunternehmen (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 geschlechtsunabhängig.

§ 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 12 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 (max. 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 Plus- und 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 max. 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 Abs. 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 gemäß § 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. Stunden-
grenzen 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 12 Monate gemäß Abs. 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 darüber hinausgehenden Stunden sind in Geld auszugleichen.

Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 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 max. 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% 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 Abs. 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 Stundenentgeltes 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 2 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 Abs. 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 Abs. 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 Urlaubsjahr 2020

- 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.

Ab dem Urlaubsjahr 2021 beträgt der Urlaub

- im ersten Jahr 25 Arbeitstage,
- im zweiten und dritten Jahr 27 Arbeitstage,
- ab dem vierten Jahr 30 Arbeitstage.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß §§ 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, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

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 gemäß § 5 Abs. 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 fernbleiben.

§ 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: 2 Tage
 - Geschwister, Schwiegereltern: 1 Tag
- b) bei eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der eingetragenen Lebenspartnerin: 1 Tag
- c) bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z.B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten) sowie

bei Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied
einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den
Sitzungen der Tarifkommission 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.

Protokollnotiz zu § 13.2:

Mit Inkrafttreten etwaiger Branchenzuschlagstarifverträge wird der hiernach für den jeweiligen Wirtschaftszweig zu zahlende Branchenzuschlag Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 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 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 gemäß 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:

$$a) 151,67 \times 3 \times 10,22 \text{ €} = \underline{4650,20 \text{ €}}$$

(tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)

$$b) 30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} \times 1,53 \text{ €} = \underline{321,30 \text{ €}}$$

(Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)

$$+ 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} \times 1,02 \text{ €} = \underline{285,60 \text{ €}}$$

$$= \underline{606,90 \text{ €}}$$

$$c) 4650,20 \text{ €} + 606,90 \text{ €} = \underline{5257,10 \text{ €}}$$

$$d) 5257,10 \text{ €} / 65 \text{ Tage} = \underline{80,88 \text{ €/Tag}}$$

Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 € ausgezahlt.

$$e) (30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} + 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden}) / 65 \text{ Tage} = \underline{7,54 \text{ Stunden}}$$

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

§ 13.4 Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z. B. bei Ein- oder 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% 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, Pensionsfond) zu zahlen, sofern dies 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, im Kalenderjahr 2020

- 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.

Ab dem Kalenderjahr 2021 bestimmt sich die Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgelds entsprechend der nachfolgenden Tabelle:

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr		
	2021	2022	2023
nach dem sechsten Monat	jeweils 150 Euro brutto	jeweils 180 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto
im zweiten und dritten Jahr	jeweils 200 Euro brutto	jeweils 250 Euro brutto	jeweils 300 Euro brutto
ab dem vierten Jahr	jeweils 225 Euro brutto	jeweils 325 Euro brutto	jeweils 400 Euro brutto

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich ab dem Jahr 2021 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses, nach der folgenden Tabelle, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen gemäß 30. Juni und 30. November seine seit mindestens 12 Monaten bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist.

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr		
	2021	2022	2023
nach dem sechsten Monat	jeweils 50 Euro brutto	jeweils 70 Euro brutto	jeweils 100 Euro brutto
im zweiten und dritten Jahr	jeweils 100 Euro brutto	jeweils 120 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto
ab dem vierten Jahr	jeweils 150 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto	jeweils 350 Euro brutto

Die Jahressonderzahlungen des Jahres 2023 werden ab dem 1. Januar 2024 tarifdynamisch auf Basis der Entgeltgruppe 4 des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit BAP/DGB-Tarifgemeinschaft (BAP/DGB-ERTV) angepasst.

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

Protokollnotiz zu § 15.2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Anlass der Änderungen in § 15 im Verhandlungsergebnis vom 18.12.2019 keine Absenkung des Anspruchs auf Jahressonderzahlungen erfolgt.

Protokollnotiz zu § 15.2 Satz 3:

Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Verhandlungen über eine gesonderte Verfahrensregelung zur einvernehmlichen Umsetzung des Mitgliedervorteils aufnehmen.

§ 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.

Sofern Mitarbeiter mittelbar von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen sind, kann Kurzarbeit beantragt werden. Die Tarifvertragsparteien sagen für die jeweilige Durchsetzung der Kurzarbeit ihre Unterstützung zu. Dabei sind alle notwendigen Möglichkeiten auszuschöpfen.

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

§ 18 Inkrafttreten 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 2022, 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 / 18. Dezember 2019

für den **Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)**

und

für die **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)**

für die **Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)**

für die **Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)**

für die **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

für die **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

für die **Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)**

für die **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

für die **Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

*Die Änderungen durch den Änderungstarifvertrag vom 18. Dezember 2019 wurden in diesen Tarifvertragstext eingearbeitet und ersetzen bzw. ergänzen die entsprechenden Regelungen des Manteltarifvertrags Zeitarbeit vom 22. Juli 2003 ab dem 1. Januar 2020.

ENTGELTARIFVERTRAG 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)

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 **Entgelttarifvertrag** 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.

Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, die Beschäftigten einen solchen aber nicht durchlaufen haben, sind sie dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Sie können die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.*

§ 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.

*gültig ab 1. Juli 2020

§ 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 2a*

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

Entgeltgruppe 2b*

Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

Entgeltgruppe 3*

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe 4*

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

**Diese Regelungen gelten ab dem 01.07.2020. Bis zum 30.06.2020 gelten folgende Regelungen:*

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. Techniker Ausbildung oder vergleichbare Qualifikationen 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 Inkrafttreten und Kündigung

§ 4.1 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. Dezember 2022, gekündigt werden.

§ 4.2 Wird das AÜG nach Inkrafttreten des Entgelttarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 4.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

**Die Änderungen durch den Änderungstarifvertrag vom 18. Dezember 2019 wurden in diesen Tarifvertragstext eingearbeitet und ersetzen bzw. ergänzen die entsprechenden Regelungen des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit vom 22. Juli 2003 ab dem 1. Januar 2020.*

22. Juli 2003 / 18. Dezember 2019

für den **Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)**

und

für die **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)**

für die **Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)**

für die **Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)**

für die **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

für die **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

für die **Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)**

für die **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

für die **Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

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)
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 **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 Arbeitsortes (Kundenbetrieb). Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

Ab 1. April 2021 wird der Geltungsbereich der Entgelttabelle West auf das gesamte Bundesgebiet erweitert. Damit entfällt die bisherige Entgelttabelle Ost.

§ 4 Zuschläge

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

- 1,5% nach Ablauf von 9 Kalendermonaten
- 3,0% nach Ablauf von 12 Kalendermonaten

Wird der Einsatz für einen Zeitraum von bis zu 3 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 Inkrafttreten bzw. vorheriger Anwendung des Entgelttarifvertrages gemäß § 8.

§ 5 – gestrichen –

§ 6 Branchenzuschlag

Die Entgelte der Entgelttabelle erhöhen sich um den für den jeweiligen Wirtschaftszweig 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. Dezember 2022, gekündigt werden.
- § 8.2 Wird das AÜG nach Inkrafttreten des Entgelttarifvertrages grundsätzlich geändert, steht beiden Tarifvertragsparteien abweichend von § 8.1 Abs. 2 ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu.

*Die Änderungen durch den Änderungstarifvertrag vom 18. Dezember 2019 wurden in diesen Tarifvertragstext eingearbeitet und ersetzen bzw. ergänzen die entsprechenden Regelungen des Entgelttarifvertrags Zeitarbeit vom 22. Juli 2003 ab dem 1. Januar 2020.

22. Juli 2003 / 18. Dezember 2019

für den

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)

und

für die **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)**

für die **Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)**

für die **Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)**

für die **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

für die **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

für die **Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG Bau)**

für die **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

für die **Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

Tarifgebiet West ab 01.04.2020**Tarifgebiet Ost ab 01.04.2020**

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5 % › 9 Monate	3,0 % › 12 Monate	Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5 % › 9 Monate	3,0 % › 12 Monate
EG 1	10,15 €	10,30 €	10,45 €	EG 1	9,88 €	10,03 €	10,18 €
EG 2	10,82 €	10,98 €	11,14 €	EG 2	10,20 €	10,35 €	10,51 €
EG 3	12,42 €	12,61 €	12,79 €	EG 3	11,67 €	11,85 €	12,02 €
EG 4	13,13 €	13,33 €	13,52 €	EG 4	12,35 €	12,54 €	12,72 €
EG 5	14,83 €	15,05 €	15,27 €	EG 5	13,96 €	14,17 €	14,38 €
EG 6	16,69 €	16,94 €	17,19 €	EG 6	15,70 €	15,94 €	16,17 €
EG 7	19,48 €	19,77 €	20,06 €	EG 7	18,31 €	18,58 €	18,86 €
EG 8	20,97 €	21,28 €	21,60 €	EG 8	19,69 €	19,99 €	20,28 €
EG 9	22,12 €	22,45 €	22,78 €	EG 9	20,79 €	21,10 €	21,41 €

Tarifgebiet West ab 01.07.2020**Tarifgebiet Ost ab 01.07.2020**

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5 % › 9 Monate	3,0 % › 12 Monate	Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5 % › 9 Monate	3,0 % › 12 Monate
EG 1	10,15 €	10,30 €	10,45 €	EG 1	9,88 €	10,03 €	10,18 €
EG 2a	10,82 €	10,98 €	11,14 €	EG 2a	10,20 €	10,35 €	10,51 €
EG 2b	11,38 €	11,55 €	11,72 €	EG 2b	10,74 €	10,90 €	11,06 €
EG 3	12,42 €	12,61 €	12,79 €	EG 3	11,67 €	11,85 €	12,02 €
EG 4	13,13 €	13,33 €	13,52 €	EG 4	12,35 €	12,54 €	12,72 €
EG 5	14,83 €	15,05 €	15,27 €	EG 5	13,96 €	14,17 €	14,38 €
EG 6	16,69 €	16,94 €	17,19 €	EG 6	15,70 €	15,94 €	16,17 €
EG 7	19,48 €	19,77 €	20,06 €	EG 7	18,31 €	18,58 €	18,86 €
EG 8	20,97 €	21,28 €	21,60 €	EG 8	19,69 €	19,99 €	20,28 €
EG 9	22,12 €	22,45 €	22,78 €	EG 9	20,79 €	21,10 €	21,41 €

Tarifgebiet West ab 01.10.2020**Tarifgebiet Ost ab 01.10.2020**

Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5 % › 9 Monate	3,0 % › 12 Monate	Entgelt- gruppe	Stunden- satz	1,5 % › 9 Monate	3,0 % › 12 Monate
EG 1	10,15 €	10,30 €	10,45 €	EG 1	10,10 €	10,25 €	10,40 €
EG 2a	10,82 €	10,98 €	11,14 €	EG 2a	10,42 €	10,58 €	10,73 €
EG 2b	11,38 €	11,55 €	11,72 €	EG 2b	10,98 €	11,14 €	11,31 €
EG 3	12,42 €	12,61 €	12,79 €	EG 3	11,93 €	12,11 €	12,29 €
EG 4	13,13 €	13,33 €	13,52 €	EG 4	12,62 €	12,81 €	13,00 €
EG 5	14,83 €	15,05 €	15,27 €	EG 5	14,26 €	14,47 €	14,69 €
EG 6	16,69 €	16,94 €	17,19 €	EG 6	16,04 €	16,28 €	16,52 €
EG 7	19,48 €	19,77 €	20,06 €	EG 7	18,72 €	19,00 €	19,28 €
EG 8	20,97 €	21,28 €	21,60 €	EG 8	20,13 €	20,43 €	20,73 €
EG 9	22,12 €	22,45 €	22,78 €	EG 9	21,24 €	21,56 €	21,88 €

gesamtes Tarifgebiet ab 01.04.2021

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % > 9 Monate	3,0 % > 12 Monate
EG 1	10,45 €	10,61 €	10,76 €
EG 2a	11,15 €	11,32 €	11,48 €
EG 2b	11,72 €	11,90 €	12,07 €
EG 3	12,79 €	12,98 €	13,17 €
EG 4	13,53 €	13,73 €	13,94 €
EG 5	15,27 €	15,50 €	15,73 €
EG 6	17,19 €	17,45 €	17,71 €
EG 7	20,07 €	20,37 €	20,67 €
EG 8	21,60 €	21,92 €	22,25 €
EG 9	22,79 €	23,13 €	23,47 €

gesamtes Tarifgebiet ab 01.04.2022

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % > 9 Monate	3,0 % > 12 Monate
EG 1	10,88 €	11,04 €	11,21 €
EG 2a	11,60 €	11,77 €	11,95 €
EG 2b	12,20 €	12,38 €	12,57 €
EG 3	13,32 €	13,52 €	13,72 €
EG 4	14,08 €	14,29 €	14,50 €
EG 5	15,90 €	16,14 €	16,38 €
EG 6	17,90 €	18,17 €	18,44 €
EG 7	20,89 €	21,20 €	21,52 €
EG 8	22,49 €	22,83 €	23,16 €
EG 9	23,72 €	24,08 €	24,43 €

TARIFVERTRAG ÜBER BRANCHENZUSCHLÄGE FÜR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGEN IN DER TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

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

und

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

- einerseits -

und

IG Metall Vorstand,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

- andererseits -

vereinbaren den folgenden

**Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen
in der Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ TB)**

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- (1) Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
- (2) Fachlich: Für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ), die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigte in einen Kundenbetrieb der Textil- und Bekleidungsindustrie einsetzen. Als Kundenbetrieb der Textil- und Bekleidungsindustrie gelten folgende Betriebe, soweit sie nicht dem Textilreinigungsgewerbe oder dem Handwerk zuzuordnen sind:

Betriebe der Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandter Wirtschaftszweige sowie Betriebe, die mit der Herstellung und /oder Verarbeitung von Haaren, Fasern, Garnen, Stoffen oder der Herstellung und Bearbeitung von Bekleidungswaren und ähnlichen Erzeugnissen aller Art befasst sind

sowie die zu den erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetrieben und Zweigniederlassungen sowie die Betriebe artverwandter Industrien.

Bei Zweifelsfällen hinsichtlich der Einordnung eines Kundenbetriebs gilt als maßgebliches Entscheidungskriterium der im Kundenbetrieb angewandte Tarifvertrag. In dem Vertrag gem. § 12 AÜG ist die Branchenzugehörigkeit festzuhalten. Ohne eine eindeutige Angabe des Kundenbetriebs zum angewandten Tarifvertrag kann das Zeitarbeitsunternehmen den TV BZ TB anwenden.

- (3) Persönlich: Für alle Beschäftigten, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden.

§ 2 Branchenzuschlag

- (1) Arbeitnehmer erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Dauer ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der Textil- und Bekleidungsindustrie einen Branchenzuschlag.

- (2) Der Branchenzuschlag wird für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt.¹ Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Arbeitgeber an denselben Entleiher² ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.³
- (3) Der Branchenzuschlag beträgt nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb folgende Prozentwerte:
- nach der sechsten vollendeten Woche 5 %
 - nach dem dritten vollendeten Monat 10 %
 - nach dem fünften vollendeten Monat 15 %
 - nach dem siebten vollendeten Monat 19 %
 - nach dem neunten vollendeten Monat 23 %
 - nach dem fünfzehnten vollendeten Monat 27 %

des Studententabellenentgelts des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. - BAP - und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV BAP) bzw. des Entgelttarifvertrages, abgeschlossen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. - iGZ - und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV iGZ), je nach Einschlägigkeit.

- (4) Mit der letzten Stufe der Branchenzuschläge nach dem fünfzehnten Monat wird ein gleichwertiges Arbeitsentgelt gem. § 8 Abs. 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der ab dem 1. April 2017 gültigen Fassung erreicht.

¹ Protokollnotiz Nr. 1:

Bei einem Arbeitgeberwechsel (Wechsel des Zeitarbeitsunternehmens) werden vorangegangene Einsatzzeiten im selben Kundenbetrieb angerechnet, sofern sie nach den Regelungen dieses Tarifvertrages auch ohne Arbeitgeberwechsel zu berücksichtigen gewesen wären. Vorstehendes gilt nur für Ansprüche, die nach dem Arbeitgeberwechsel entstehen.

² Protokollnotiz Nr. 2:

Unter „Entleiher“ ist hier der Entleiher im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG zu verstehen.

³ Protokollnotiz Nr. 3:

Unterbrechungszeiten bis zu drei Monaten führen nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer. Dagegen erhöht sich die Einsatzdauer für die Zeit eines laufenden Einsatzes, wenn der Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb wegen Feier- und Urlaubstagen sowie Krankheitstagen innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung unterbrochen wird. Die Vergütung von Feier-, Urlaubs- und Krankheitstagen richtet sich nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

- (5) Der Branchenzuschlag ist bis zur Einsatzdauer von 15 vollendeten Monaten auf die Differenz zu 90 % des laufenden regelmäßigen Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt, wobei die Beschränkung nicht dazu führen darf, dass nach einer Einsatzdauer von sechs Wochen kein Zuschlag gezahlt wird.

Nach dem 15. Monat des jeweiligen Einsatzes ist der Branchenzuschlag auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs im Sinne des § 8 Abs. 1 AÜG beschränkt, wobei tarifvertragliche Entgeltbestandteile der Zeitarbeitsbranche auf entsprechende Vergütungsbestandteile der Einsatzbranche angerechnet werden können. Der Kundenbetrieb hat das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt (bis zum Ablauf des 15. vollendeten Monats des jeweiligen Einsatzes) bzw. das Arbeitsentgelt (nach dem 15. vollendeten Monat des jeweiligen Einsatzes) eines vergleichbaren Arbeitnehmers nachzuweisen.⁴

- (6) Der Branchenzuschlag ist nicht verrechenbar mit sonstigen Leistungen jedweder Art. Der Branchenzuschlag ist jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen. Bestehende einzelvertragliche Regelungen, aus denen sich für die Beschäftigten günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen ergeben als aus diesem Tarifvertrag und den Tarifverträgen für BAP und iGZ, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

- (7) Der Branchenzuschlag ist Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 13.2 MTV BAP bzw. Teil der Grundvergütung gemäß § 2 Abs.1 Entgelttarifvertrag iGZ.

§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen

Erhält der Arbeitnehmer einen Branchenzuschlag nach diesem Tarifvertrag, entfallen Ansprüche auf Zuschläge nach § 4 ETV BAP bzw. § 5 ERTV iGZ.

⁴ Protokollnotiz Nr. 5:

Auslegung zur Deckelungsregelung, § 2 Abs. 5 TV BZ TB

§ 2 Abs. 5 TV BZ TB ist eine Ausnahmeregelung, die die individuelle Ermittlung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts (bis zur Einsatzdauer von 15 vollendeten Monaten) oder des Arbeitsentgelts (nach dem 15. vollendeten Monat des jeweiligen Einsatzes) eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs erfordert. Sie ermöglicht im Einzelfall eine Beschränkung des Branchenzuschlages, wenn der Kundenbetrieb eine entsprechende Deckelung geltend macht.

§ 4 Abweichende Vereinbarungen im Kundenbetrieb

- (1) Das Entgelt des Arbeitnehmers ergibt sich aus den Entgelttarifverträgen BAP / iGZ in Verbindung mit § 2 dieses Tarifvertrages.
- (2) Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den überlassenen Beschäftigten ab Kenntnis über Vereinbarungen im Kundenbetrieb über Leistungen für den Zeitarbeitsbeschäftigten.
- (3) Solche Regelungen sind in die vertragliche Vereinbarung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb aufzunehmen. Demgemäß hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Leistungen entsprechend den betrieblichen Vereinbarungen im Kundenbetrieb.

§ 5 Anpassung an Tarifierhöhungen

Die Anpassung des Branchenzuschlags an Tarifierhöhungen erfolgt entsprechend der zwischen den Tarifvertragsparteien gesondert getroffenen Verfahrensregelung, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.

§ 6 Fortführung des Tarifvertrags

Dieser Tarifvertrag führt den Tarifvertrag vom 25. Oktober 2012 einschließlich dessen Berechnungsregelung der Einsatzzeiten als Anspruchsvoraussetzung fort. Eine Neuberechnung der Einsatzzeiten aus Anlass der Fortführung erfolgt nicht.

Die in § 2 Abs. 3 vereinbarten Branchenzuschläge einschließlich der zusätzlichen Stufe nach dem fünfzehnten vollendeten Monat sowie die Deckelung auf das Arbeitsentgelt gemäß § 2 Abs. 5 S. 2 greifen erstmals ab 1. Januar 2018. Bis zum 31. Dezember 2017 bleiben die bisherigen Branchenzuschläge gemäß § 2 Abs. 3 sowie die Deckelungsregelung aus § 2 Abs. 4 des Tarifvertrages in der Fassung vom 25. Oktober 2012 insoweit gültig. Bereits mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gilt, dass nach einer Einsatzdauer von sechs vollendeten Wochen der Zuschlag nicht vollständig entfallen darf (§ 2 Abs. 5 S. 1).

§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2017 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung kann von jeder der Tarifvertragsparteien ausgesprochen werden. Die Kündigung einer Partei der Arbeitgeberseite entfaltet Wirkung auch für die andere Tarifvertragspartei. Die Kündigung durch die Gewerchaftsseite wirkt gegenüber beiden Tarifvertragsparteien der Arbeitgeberseite, auch wenn sie nur gegenüber einer Partei der Arbeitgeberseite ausgesprochen wurde.
- (4) Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit (insbesondere Regelungen zur Vergütung), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.
- (5) Führen diese 6 Monate nach Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung tritt, dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.
- (6) Dieser Tarifvertrag gilt unverändert weiter, wenn sich die in § 2 Abs. 3 genannten Entgelttarifverträge in der Nachwirkung befinden.

Frankfurt, den 15. September 2017

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Industriegewerkschaft Metall

LEIHARBEIT (WEST)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / iGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.04.2020

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe nach 6 Wochen 5 %		2. Stufe nach 3 Monaten 10 %		3. Stufe nach 5 Monaten 15 %		4. Stufe nach 7 Monaten 19 %		5. Stufe nach 9 Monaten 23 %		6. Stufe nach 15 Monaten 27 %	
		Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt
EG 1	10,15	0,51	10,66	1,02	11,17	1,52	11,67	1,93	12,08	2,33	12,48	2,74	12,89
EG 2	10,82	0,54	11,36	1,08	11,90	1,62	12,44	2,06	12,88	2,49	13,31	2,92	13,74
EG 3	12,42	0,62	13,04	1,24	13,66	1,86	14,28	2,36	14,78	2,86	15,28	3,35	15,77
EG 4	13,13	0,66	13,79	1,31	14,44	1,97	15,10	2,49	15,62	3,02	16,15	3,55	16,68
EG 5	14,83	0,74	15,57	1,48	16,31	2,22	17,05	2,82	17,65	3,41	18,24	4,00	18,83
EG 6	16,69	0,83	17,52	1,67	18,36	2,50	19,19	3,17	19,86	3,84	20,53	4,51	21,20
EG 7	19,48	0,97	20,45	1,95	21,43	2,92	22,40	3,70	23,18	4,48	23,96	5,26	24,74
EG 8	20,97	1,05	22,02	2,10	23,07	3,15	24,12	3,98	24,95	4,82	25,79	5,66	26,63
EG 9	22,12	1,11	23,23	2,21	24,33	3,32	25,44	4,20	26,32	5,09	27,21	5,97	28,09

LEIHARBEIT (OST)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / IGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.04.2020

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe		2. Stufe		3. Stufe		4. Stufe		5. Stufe		6. Stufe	
		nach 6 Wochen 5 % Zuschlag	Entgelt	nach 3 Monaten 10 % Zuschlag	Entgelt	nach 5 Monaten 15 % Zuschlag	Entgelt	nach 7 Monaten 19 % Zuschlag	Entgelt	nach 9 Monaten 23 % Zuschlag	Entgelt	nach 15 Monaten 27 % Zuschlag	Entgelt
EG 1	9,88	0,49	10,37	0,99	10,87	1,48	11,36	1,88	11,76	2,27	12,15	2,67	12,55
EG 2	10,20	0,51	10,71	1,02	11,22	1,53	11,73	1,94	12,14	2,35	12,55	2,75	12,95
EG 3	11,67	0,58	12,25	1,17	12,84	1,75	13,42	2,22	13,89	2,68	14,35	3,15	14,82
EG 4	12,35	0,62	12,97	1,24	13,59	1,85	14,20	2,35	14,70	2,84	15,19	3,33	15,68
EG 5	13,96	0,70	14,66	1,40	15,36	2,09	16,05	2,65	16,61	3,21	17,17	3,77	17,73
EG 6	15,70	0,79	16,49	1,57	17,27	2,36	18,06	2,98	18,68	3,61	19,31	4,24	19,94
EG 7	18,31	0,92	19,23	1,83	20,14	2,75	21,06	3,48	21,79	4,21	22,52	4,94	23,25
EG 8	19,69	0,98	20,67	1,97	21,66	2,95	22,64	3,74	23,43	4,53	24,22	5,32	25,01
EG 9	20,79	1,04	21,83	2,08	22,87	3,12	23,91	3,95	24,74	4,78	25,57	5,61	26,40

LEIHARBEIT (WEST)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / iGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.07.2020

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe nach 6 Wochen 5 %		2. Stufe nach 3 Monaten 10 %		3. Stufe nach 5 Monaten 15 %		4. Stufe nach 7 Monaten 19 %		5. Stufe nach 9 Monaten 23 %		6. Stufe nach 15 Monaten 27 %	
		Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt
EG 1	10,15	0,51	10,66	1,02	11,17	1,52	11,67	1,93	12,08	2,33	12,48	2,74	12,89
EG 2a	10,82	0,54	11,36	1,08	11,90	1,62	12,44	2,06	12,88	2,49	13,31	2,92	13,74
EG 2b	11,38	0,57	11,95	1,14	12,52	1,71	13,09	2,16	13,54	2,62	14,00	3,07	14,45
EG 3	12,42	0,62	13,04	1,24	13,66	1,86	14,28	2,36	14,78	2,86	15,28	3,35	15,77
EG 4	13,13	0,66	13,79	1,31	14,44	1,97	15,10	2,49	15,62	3,02	16,15	3,55	16,68
EG 5	14,83	0,74	15,57	1,48	16,31	2,22	17,05	2,82	17,65	3,41	18,24	4,00	18,83
EG 6	16,69	0,83	17,52	1,67	18,36	2,50	19,19	3,17	19,86	3,84	20,53	4,51	21,20
EG 7	19,48	0,97	20,45	1,95	21,43	2,92	22,40	3,70	23,18	4,48	23,96	5,26	24,74
EG 8	20,97	1,05	22,02	2,10	23,07	3,15	24,12	3,98	24,95	4,82	25,79	5,66	26,63
EG 9	22,12	1,11	23,23	2,21	24,33	3,32	25,44	4,20	26,32	5,09	27,21	5,97	28,09

LEIHARBEIT (OST)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / IGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.07.2020

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe		2. Stufe		3. Stufe		4. Stufe		5. Stufe		6. Stufe	
		nach 6 Wochen 5 % Zuschlag	Entgelt	nach 3 Monaten 10 % Zuschlag	Entgelt	nach 5 Monaten 15 % Zuschlag	Entgelt	nach 7 Monaten 19 % Zuschlag	Entgelt	nach 9 Monaten 23 % Zuschlag	Entgelt	nach 15 Monaten 27 % Zuschlag	Entgelt
EG 1	9,88	0,49	10,37	0,99	10,87	1,48	11,36	1,88	11,76	2,27	12,15	2,67	12,55
EG 2a	10,20	0,51	10,71	1,02	11,22	1,53	11,73	1,94	12,14	2,35	12,55	2,75	12,95
EG 2b	10,74	0,54	11,28	1,07	11,81	1,61	12,35	2,04	12,78	2,47	13,21	2,90	13,64
EG 3	11,67	0,58	12,25	1,17	12,84	1,75	13,42	2,22	13,89	2,68	14,35	3,15	14,82
EG 4	12,35	0,62	12,97	1,24	13,59	1,85	14,20	2,35	14,70	2,84	15,19	3,33	15,68
EG 5	13,96	0,70	14,66	1,40	15,36	2,09	16,05	2,65	16,61	3,21	17,17	3,77	17,73
EG 6	15,70	0,79	16,49	1,57	17,27	2,36	18,06	2,98	18,68	3,61	19,31	4,24	19,94
EG 7	18,31	0,92	19,23	1,83	20,14	2,75	21,06	3,48	21,79	4,21	22,52	4,94	23,25
EG 8	19,69	0,98	20,67	1,97	21,66	2,95	22,64	3,74	23,43	4,53	24,22	5,32	25,01
EG 9	20,79	1,04	21,83	2,08	22,87	3,12	23,91	3,95	24,74	4,78	25,57	5,61	26,40

LEIHARBEIT (OST)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / iGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.10.2020

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe nach 6 Wochen 5 %		2. Stufe nach 3 Monaten 10 %		3. Stufe nach 5 Monaten 15 %		4. Stufe nach 7 Monaten 19 %		5. Stufe nach 9 Monaten 23 %		6. Stufe nach 15 Monaten 27 %	
		Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt
EG 1	10,10	0,51	10,61	1,01	11,11	1,52	11,62	1,92	12,02	2,32	12,42	2,73	12,83
EG 2a	10,42	0,52	10,94	1,04	11,46	1,56	11,98	1,98	12,40	2,40	12,82	2,81	13,23
EG 2b	10,98	0,55	11,53	1,10	12,08	1,65	12,63	2,09	13,07	2,53	13,51	2,96	13,94
EG 3	11,93	0,60	12,53	1,19	13,12	1,79	13,72	2,27	14,20	2,74	14,67	3,22	15,15
EG 4	12,62	0,63	13,25	1,26	13,88	1,89	14,51	2,40	15,02	2,90	15,52	3,41	16,03
EG 5	14,26	0,71	14,97	1,43	15,69	2,14	16,40	2,71	16,97	3,28	17,54	3,85	18,11
EG 6	16,04	0,80	16,84	1,60	17,64	2,41	18,45	3,05	19,09	3,69	19,73	4,33	20,37
EG 7	18,72	0,94	19,66	1,87	20,59	2,81	21,53	3,56	22,28	4,31	23,03	5,05	23,77
EG 8	20,13	1,01	21,14	2,01	22,14	3,02	23,15	3,82	23,95	4,63	24,76	5,44	25,57
EG 9	21,24	1,06	22,30	2,12	23,36	3,19	24,43	4,04	25,28	4,89	26,13	5,73	26,97

LEIHARBEIT (BUNDESWEIT)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / iGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.04.2021

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe nach 6 Wochen 5 %		2. Stufe nach 3 Monaten 10 %		3. Stufe nach 5 Monaten 15 %		4. Stufe nach 7 Monaten 19 %		5. Stufe nach 9 Monaten 23 %		6. Stufe nach 15 Monaten 27 %	
		Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt	Zuschlag	Entgelt
EG 1	10,45	0,52	10,97	1,05	11,50	1,57	12,02	1,99	12,44	2,40	12,85	2,82	13,27
EG 2a	11,15	0,56	11,71	1,12	12,27	1,67	12,82	2,12	13,27	2,56	13,71	3,01	14,16
EG 2b	11,72	0,59	12,31	1,17	12,89	1,76	13,48	2,23	13,95	2,70	14,42	3,16	14,88
EG 3	12,79	0,64	13,43	1,28	14,07	1,92	14,71	2,43	15,22	2,94	15,73	3,45	16,24
EG 4	13,53	0,68	14,21	1,35	14,88	2,03	15,56	2,57	16,10	3,11	16,64	3,65	17,18
EG 5	15,27	0,76	16,03	1,53	16,80	2,29	17,56	2,90	18,17	3,51	18,78	4,12	19,39
EG 6	17,19	0,86	18,05	1,72	18,91	2,58	19,77	3,27	20,46	3,95	21,14	4,64	21,83
EG 7	20,07	1,00	21,07	2,01	22,08	3,01	23,08	3,81	23,88	4,62	24,69	5,42	25,49
EG 8	21,60	1,08	22,68	2,16	23,76	3,24	24,84	4,10	25,70	4,97	26,57	5,83	27,43
EG 9	22,79	1,14	23,93	2,28	25,07	3,42	26,21	4,33	27,12	5,24	28,03	6,15	28,94

LEIHARBEIT (BUNDESWEIT)

Entgelte und Branchenzuschläge für Einsätze von Leihbeschäftigten BAP / IGZ
Textil- und Bekleidungsindustrie (in Euro)

Grundentgelte, Zuschläge und Entgelte einschließlich Zuschlag pro Stunde

Gültig ab 01.04.2022

Entgelt- gruppe	Stufe 0 Stunden- satz	1. Stufe		2. Stufe		3. Stufe		4. Stufe		5. Stufe		6. Stufe	
		nach 6 Wochen 5 % Zuschlag	Entgelt	nach 3 Monaten 10 % Zuschlag	Entgelt	nach 5 Monaten 15 % Zuschlag	Entgelt	nach 7 Monaten 19 % Zuschlag	Entgelt	nach 9 Monaten 23 % Zuschlag	Entgelt	nach 15 Monaten 27 % Zuschlag	Entgelt
EG 1	10,88	0,54	11,42	1,09	11,97	1,63	12,51	2,07	12,95	2,50	13,38	2,94	13,82
EG 2a	11,60	0,58	12,18	1,16	12,76	1,74	13,34	2,20	13,80	2,67	14,27	3,13	14,73
EG 2b	12,20	0,61	12,81	1,22	13,42	1,83	14,03	2,32	14,52	2,81	15,01	3,29	15,49
EG 3	13,32	0,67	13,99	1,33	14,65	2,00	15,32	2,53	15,85	3,06	16,38	3,60	16,92
EG 4	14,08	0,70	14,78	1,41	15,49	2,11	16,19	2,68	16,76	3,24	17,32	3,80	17,88
EG 5	15,90	0,80	16,70	1,59	17,49	2,39	18,29	3,02	18,92	3,66	19,56	4,29	20,19
EG 6	17,90	0,90	18,80	1,79	19,69	2,69	20,59	3,40	21,30	4,12	22,02	4,83	22,73
EG 7	20,89	1,04	21,93	2,09	22,98	3,13	24,02	3,97	24,86	4,80	25,69	5,64	26,53
EG 8	22,49	1,12	23,61	2,25	24,74	3,37	25,86	4,27	26,76	5,17	27,66	6,07	28,56
EG 9	23,72	1,19	24,91	2,37	26,09	3,56	27,28	4,51	28,23	5,46	29,18	6,40	30,12

NOTIZEN

Diese Tarifsammlung gehört



Die Kollegin/der Kollege hat als IG Metall-Mitglied einen Rechtsanspruch auf die Leistungen nach den Tarifverträgen (siehe Seite 1).

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Funktionsbereich Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

tarifpolitik@igmetall.de

Druck: druckriegel, Frankfurt am Main

Ausgabe: Juni 2020

Produktnummer: 46909-89625