

**PERSPEKTIVE ZEITARBEIT.**

Aktualisiertes

# **iGZ- / DGB-** **Tarifwerk**

für die Zeitarbeitsbranche

**2006**



<b>4</b>	Entgelttrahmentarifvertrag
<b>12</b>	Entgelttarifvertrag
<b>20</b>	Manteltarifvertrag
<b>34</b>	Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
<b>38</b>	Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit

## VERTRAGSPARTNER FÜR DAS GESAMTE TARIFWERK

Für den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.),  
Erphostraße 56, 48145 Münster:

Für die Mitgliedsgewerkschaften des DGB:

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

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

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

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

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

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

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

# ENTGELTRAHMENTARIF**VERTRAG**

Zeitarbeit

Zwischen dem  
**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)**  
Erphostraße 56, 48145 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 )**  
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

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

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

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

wird folgender Entgelttarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

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

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

## § 2 EINGRUPPIERUNGSGRUNDSÄTZE

**2.1.** Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammmentgeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. (Siehe zur Höhergruppierung Protokollnotiz Nr. 7)

**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 Stammmentgeltgruppe.

**2.3.** Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen (vgl. Protokollnotiz Nr. 5) eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er Anspruch auf die Bezahlung in seiner Stammmentgeltgruppe. Wird dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammmentgeltgruppe 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 Stammmentgeltgruppe. Wird der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum als 6 Wochen den

Anforderungen seiner Stammmentgeltgruppe nicht gerecht, so kann auf Verlangen des Arbeitgebers eine neue Eingruppierung erfolgen.

## ENTGELTGRUPPEN

**Entgeltgruppe M:**

Ausführung von Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern.

**Entgeltgruppe 1:**

Ausführung von einfachen gleichbleibenden oder sich wiederholenden Tätigkeiten, die eine Einweisung oder Anlernzeit erfordern.

**Entgeltgruppe 2:**

Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind.

**Entgeltgruppe 3:**

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

**Entgeltgruppe 4:**

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung und entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind.

**Entgeltgruppe 5 (Eckentgeltgruppe):**

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind.

**Entgeltgruppe 6:**

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten, mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen erforderlich sind.

**Entgeltgruppe 7:**

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

**Entgeltgruppe 8:**

Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger fachspezifischer Berufserfahrung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

**Entgeltgruppe 9:**

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer hohe Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben und selbstständig komplexe organisatorische oder innovative Aufgabenstellungen zu bewältigen haben.

## § 4 ENTGELTSTUFEN

Die Vergütung erfolgt gemäß der Eingangstufe (ES; vgl. Bestandsschutzklausel in den Protokollnotizen Nr. 8, 10).

## § 5 EINSATZBEZOGENE ZULAGE

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

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

## SONDERREGELUNG OST

Der Abschlag gemäß § 3 Entgelttarifvertrag wird stufenweise bis zum 31. Dezember 2008 zurückgeführt, eine Angleichung der Ost-Entgelte an die West-Entgelte erfolgt spätestens zu diesem Zeitpunkt.

Sollte aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung der vereinbarte Zeitpunkt der Angleichung (31. Dezember 2008) nach Auffassung einer Tarifvertragspartei nicht aufrechterhalten werden können, wird wie folgt verfahren:

- Die Tarifvertragspartei beantragt schriftlich unter Angabe der Gründe die Verschiebung des Zeitpunktes, spätestens bis zum 01. Oktober 2007.
- Die jeweils andere Tarifvertragspartei ist in diesem Fall zur Aufnahme von Verhandlungen innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten verpflichtet.

## INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2008, 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.

### Protokollnotizen

1. Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ
2. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach diesem Tarifvertrag erfolgt ab Stichtag 01.01.2003.
3. Ein Regelwerk über Fahrt- und Reisekosten wird zu einem späteren Zeitpunkt gemeinsam erstellt.
4. Im gegenseitigen Einvernehmen können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.
5. Die Frist von 6 Wochen gemäß § 2.3. Satz 2 berechnet sich ausgehend vom Beginn der geringwertigeren Tätigkeit. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.
6. Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.
7. Bei Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine höhere Entgeltgruppe erfolgt die Einstufung jeweils in die Eingangsstufe.
8. Die Zusatzstufe gemäß Entgelttarifvertrag vom 29. Mai 2003 entfällt für alle Beschäftigten, die am 01. März 2005 noch keinen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 01. März 2005 einen Anspruch auf die Zusatzstufe besitzen, behalten diesen tariflichen An-

spruch. Das sich aus der Zusatzstufe ergebende Stundenentgelt richtet sich nach dem Entgelttarifvertrag vom 29. Mai 2003.

9. Für Beschäftigte, die bis zum 30. Juni 2006 einen Anspruch auf einsatzbezogene Zulage erworben haben, gilt für die Dauer dieses Einsatzes die Regelung in § 5 des Entgelttarifvertrages in der Fassung vom 18. Februar 2005.

10. Die Hauptstufe gemäß Entgelttarifvertrag vom 18. Februar 2005 entfällt für alle Beschäftigten, die am 01. Juli 2006 noch keinen Anspruch auf die Hauptstufe besitzen. Beschäftigte, die vor dem 01. Juli 2006 die Hauptstufe erreicht haben, behalten diesen tariflichen Anspruch.

Berlin, den 29. Mai 2003/  
Kassel, den 18. Februar 2005/  
Düsseldorf, den 30. Mai 2006

# ENTGELTTARIF**VERTRAG**

Zeitarbeit

Zwischen dem  
**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)**  
Erphostraße 56, 48145 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 )**  
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

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

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

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

wird folgender Entgelttarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

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

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

## § 2 ENTGELTE

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

Arbeitnehmer, die vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2006 durchgehend bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten mit dem Dezembergehalt 2006 eine Einmalzahlung in Höhe von 90€ brutto.

### Entgelttabelle West (ab 1. Juli 2006)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
M	7,00		
1	7,00	7,20	
2	7,41	7,61	
3	8,12	8,32	
4	9,04	9,24	
5	10,05		10,40
6	11,05		11,40
7	12,15		12,50
8	13,27		13,62
9	15,77		16,12

### Entgelttabelle Ost (ab 1. Juli 2006)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
M	6,06		
1	6,06	6,26	
2	6,41	6,61	
3	7,03	7,23	
4	7,82	8,02	
5	8,69		9,04
6	9,56		9,91
7	10,51		10,86
8	11,47		11,82
9	13,64		13,99

Entgelttabelle Ost ab 1. Juli 2006 im Falle des Wirksamwerdens des „Tarifvertrages zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz:

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
M	6,10		
1	6,10	6,30	
2	6,41	6,61	
3	7,03	7,23	
4	7,82	8,02	
5	8,69		9,04
6	9,56		9,91
7	10,51		10,86
8	11,47		11,82
9	13,64		13,99

Entgelttabelle West ab 01. Januar 2007 im Falle des Wirksamwerdens des „Tarifvertrages zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz:

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
M	7,15		
1	7,15	7,35	
2	7,56	7,76	
3	8,27	8,47	
4	9,19	9,39	
5	10,20		10,55
6	11,20		11,55
7	12,30		12,65
8	13,42		13,77
9	15,92		16,27

Entgelttabelle Ost ab 01. Januar 2007 im Falle des Wirksamwerdens des „Tarifvertrages zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz:

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
M	6,22		
1	6,22	6,42	
2	6,54	6,74	
3	7,15	7,35	
4	7,95	8,15	
5	8,82		9,17
6	9,69		10,04
7	10,64		10,99
8	11,61		11,96
9	13,77		14,12

### Entgelttabelle West (2008)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)
M	7,31

### Entgelttabelle Ost (2008)

Entgeltgruppe (EG)	Eingangsstufe (ES)
M	6,36

Die Entgeltgruppen 2-9 werden für 2008 gesondert verhandelt.

## SONDERREGELUNG

Für Arbeitnehmer, die in Betriebe in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen überlassen werden, wird auf die Entgelte in der Eingangsstufe für die Entgeltgruppen 1 bis 9 ein Abschlag in Höhe von 13,5 % vereinbart. In den Entgeltgruppen M und 1 beträgt der Ostabschlag ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens des „Tarifvertrages zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz 13,0 %.

## INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Vertrag tritt am 1. Juli 2006 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft und ersetzt den Entgelttarifvertrag vom 18. Februar 2005. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden.

Die Entgelttabellen 2007 treten nur für den Fall in Kraft, dass der „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“

in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird. Sollte bis zum 31. Dezember 2006 diese Rechtsverordnung nicht wirksam werden, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, auf Anrufen einer Partei, erneut in Verhandlungen einzutreten, um für 2007 neue Tarifentgelte festzulegen. Mit der Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen durch eine Partei erlischt auch eine etwaige Friedenspflicht bezogen auf diesen Verhandlungsgegenstand.

## § 5 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.

Düsseldorf, den 30.Mai 2006

# MANTELTARIF **VERTRAG**

Zeitarbeit

Zwischen dem  
**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)**  
Erphostraße 56, 48145 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-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

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

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

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

**TRANSNET**  
Weilburgerstraße 24, 60326 Frankfurt am Main

**Gewerkschaft der Polizei ( GdP )**  
Forststraße 3a, 40721 Hilden

wird folgender Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

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

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

## § 2 BEGINN UND ENDE DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

### 2.1. Arbeitsvertrag und Altersgrenze

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Beschäftigungsverhältnis (vgl. PN 5;6) als nicht zustande gekommen.

Das Beschäftigungsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente hat, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

### 2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. PN 5;6) gelten als Probezeit.

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

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

Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Beschäftigungsverhältnisse.

## 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.

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.

Arbeitnehmer, die auf eigenen Wunsch und aufgrund betriebliche Möglichkeiten mit einer geringeren als der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. beschäftigt werden, sind Teilzeitbeschäftigte. Die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat berechnet sich dann anteilig.

Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

**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 Arbeitsstunden übertragen, die über die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat hinaus geleistet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

**3.2.2.** Es dürfen nur so viele Stunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden, dass die Grenzwerte von maximal 150 Plusstunden und 21 Minusstunden nicht überschritten werden.

**3.2.3.** Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden durch Freizeit ausgeglichen (vgl. PN 9). Dabei können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über jeweils zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen. Eine Verfügung durch den Arbeitgeber darf nicht zu einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers führen.

Die Freizeitgewährung ist spätestens 2 Arbeitstage vor Antritt vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zu beantragen und kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. In einem solchen Falle hat der Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen dem Freizeitersuchen nachzukommen.

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.

Fallen Zeiten, in denen Stundenguthaben durch beantragte und festgelegte Freizeit ausgeglichen werden, mit Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zusammen, so gilt die Freizeit als genommen, eine Rückübertragung in das Zeitguthaben erfolgt nicht.

**3.2.4.** Bei Ausscheiden wird ein positives Zeitguthaben ausbezahlt, ein negatives Zeitguthaben wird mit Entgeltansprüchen verrechnet bzw. ist zurückzuzahlen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, ein negatives Zeitguthaben auch durch Arbeit auszugleichen.

## ZUSCHLÄGE

### 4.1. Mehrarbeit

**4.1.1** Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

**4.1.2** Mehrarbeitszuschläge werden für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

- 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
  - 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
  - 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
  - 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden
- hinausgehen.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent und wird jeweils in dem Monat ausgezahlt, in dem die Mehrarbeit angefallen ist.

Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Teilzeitbeschäftigte.

### 4.2. Nachtarbeit

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Std. innerhalb dieser Nachtzeit gearbeitet wurde. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 Prozent. Regelmäßige Nachtarbeit (Dauernachtschicht) wird mit einem Zuschlag

von 20 % vergütet.

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

### 4.3. Sonntagsarbeit

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

### 4.4. Feiertagsarbeit

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

Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

### 4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen

4.5.1. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.

4.5.2. Die prozentuale Zuschlagsberechnung bezieht sich auf die Vergütung gemäß aktueller Entgeltgruppe und -stufe gemäß § 2 des Entgelttarifvertrages. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die einsatzbezogene Zulage oder etwaige außertarifliche Zulagen.

4.5.3. Abweichend von den Ziffern 4.1. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

■ Nachtarbeit	15 Prozent
■ Sonntagsarbeit	25 Prozent
■ Feiertagsarbeit	35 Prozent
■ Samstagsarbeit in der Zeit von 13.00-23.00 Uhr	7,5 Prozent.

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

4.5.5. Zuschläge werden jeweils in dem Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen.

## ARBEITSBEFREIUNG

5.1. Soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, gilt der Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit vergütet wird.

5.2. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren:

a. bei eigener Eheschließung oder Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft	1 Tag
b. bei Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
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 für die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.	

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

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

Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen schriftlichen Antrag gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Der Nachweis ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Ereignis beizubringen. Damit sind alle Anlässe aus § 616 BGB kompensiert.

## § 6 URLAUB

### 6.1. Urlaubsgewährung

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

### 6.2. Urlaubsanspruch

**6.2.1.** Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit (vgl. PN 5;6).

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

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

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

**6.2.2.** Für Teilzeitbeschäftigte ist der Jahresurlaub anteilig zu berechnen.

**6.2.3.** Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. PN 5;6) ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs.

**6.2.4.** Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn er nicht zuvor erfolglos geltend gemacht wurde oder aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. In den genannten Fällen wird der Resturlaub in das Folgejahr übertragen. Wird dieser Resturlaub durch den Arbeitnehmer nicht bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres in Anspruch genommen werden, 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.

### 6.3. Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt errechnet sich aus dem in den Entgelttabellen festgelegten Tarifentgelt auf der Basis der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Darüber hinausgehende Zulagen und Zuschläge bleiben unberücksichtigt (vgl. jedoch PN 8).

## BRÜCKENTAGE/BETRIEBSRUHE

**7.1.** Um den Arbeitnehmer in Verbindung mit Feiertagen und Wochenenden (sog. Brückentage) eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, können Arbeitstage vor oder im Anschluss an Feiertage festgelegt werden, an denen nicht gearbeitet wird.

**7.2.** Für einen zusammenhängenden Zeitraum – von höchstens 14 Kalendertagen – kann Betriebsruhe angeordnet werden. Dazu benötigte Zeit kann vom Arbeitszeitkonto oder vom Jahresurlaub übertragen werden. Ausschließlich für diesen Zweck können auf dem Arbeitszeitkonto bis zu 50 Minusstunden angesammelt werden.

Für die Lage der Betriebsruhe sind nach Möglichkeit die Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

## JAHRESSONDERZAHLUNGEN

Ab dem zweiten Jahr des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. PN 5;6) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld<sup>1</sup>. 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.

<sup>1</sup>Ab dem 01.01. 2006 entsteht der Anspruch auf diese Jahressonderzahlung nach 6 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses.

## § 9 TARIFLICHE SCHLICHTUNGSSTELLE

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

Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses (vgl. PN 5,6)

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

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

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

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

**9.1.** 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

## AUSSCHLUSSFRIST

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

## INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. Juni 2006, gekündigt werden.

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

8. Zuschläge für die besondere Lage der Arbeitszeit (Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) sind nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 6.3 zu berücksichtigen.

9. 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.

10. Arbeitnehmer werden nicht in Betriebe eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Hiervon ausgeschlossen ist der Einsatz im Rahmen eines Notdienstes. Im Übrigen gilt die Regelung des § 11 Absatz 5 AÜG.

Berlin, den 29. Mai 2003

# TARIF**VERTRAG**

zur Beschäftigungssicherung

Zwischen dem  
**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.)**  
Erphostraße 56, 48145 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-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

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

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

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

**TRANSNET**  
Weilburgerstraße 24, 60326 Frankfurt am Main

**Gewerkschaft der Polizei ( GdP )**  
Forststraße 3a, 40721 Hilden

wird folgende Regelung abgeschlossen:

## § 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

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

## § 2 ÖFFNUNGSKLAUSEL BEI WIRTSCHAFTLICHEN SCHWIERIGKEITEN

Bei einer Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens können Arbeitgeber und/oder betriebliche Interessenvertretung bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.

Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.

## § 3 INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 für alle tarifgebundenen Mitglieder der Vertragsparteien in Kraft. Die freiwillige Anwendung des Tarifvertrages zu einem früheren Zeitpunkt kann von Vollmitgliedern des iGZ nach vorheriger schriftlicher Anzeige gegenüber den Tarifvertragsparteien erfolgen.

Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 30. Juni 2006, gekündigt werden.

## Protokollnotiz:

Der Tarifvertrag entfaltet keine Bindung für Fördermitglieder des iGZ.

Berlin, den 29. Mai 2003

# TARIFVERTRAG

## zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit

Dieser Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit tritt erst nach Aufnahme der Zeitarbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und mit dem Erlass einer Rechtsverordnung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales in Kraft.

Die Tarifvertragsparteien BZA, iGZ und die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit schlossen am 30. Mai 2006 folgenden Tarifvertrag ab:  
Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit

Zwischen dem

**Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA e.V.)**

Prinz-Albert-Straße 73, 53113 Bonn

und dem

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

Erphostraße 56, 48145 Münster,

und

folgenden 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)**

Reifenbergstraße 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

**Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

Stromstraße 4, 10555 Berlin

wird folgender Tarifvertrag über einheitliche Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit geschlossen:

## § 1 PRÄAMBEL

Die Tarifvertragsparteien sehen eine Aufnahme der Arbeitnehmerüberlassung in den sachlichen Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Interesse eines fairen Wettbewerbs als notwendig an, um soziale Verwerfungen und gespaltene Arbeitsmärkte zu vermeiden.

Um diesen Tarifvertrag umzusetzen, werden die Tarifvertragsparteien gemeinsam Initiativen einleiten, damit das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ausgedehnt wird. Die Parteien stimmen deshalb darin überein, dass dieser Tarifvertrag erst dann Wirkung entfalten soll, wenn die Arbeitnehmerüberlassung in den sachlichen Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen und eine Rechtsverordnung gemäß § 1 Abs. 3a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wirksam wird. Mit den nachfolgend vereinbarten Regelungen tragen die Tarifvertragsparteien ausschließlich den besonderen Bedingungen der Zeitarbeitsbranche Rechnung. Sie stellen insoweit auch keine Präjudizierung der Festlegung eines allgemeinen Mindestlohns und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen dar.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die nachfolgenden Regelungen nicht dazu geeignet sind, vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) abzuweichen.

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

## § 2 GELTUNGSBEREICH

### 1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

### 2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe, die als Verleiher Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen.

### 3. Persönlicher Geltungsbereich:

Für alle Arbeitnehmer, die von einem Verleiher an einen Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung überlassen werden.

### 4. Branchen- und Haustarifverträge,

die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, gehen den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.

## MINDESTENTGELT

1. Diese Mindestentgelte sind zugleich Entgelte im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer.

Diese Mindestentgelte entsprechen den Entgelten der Entgeltgruppe M des § 3 Absatz 11 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BZA/DGB-Tarifgemeinschaft sowie der Entgeltgruppe M des § 3 Absatz 1 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft.

Das Mindestentgelt beträgt:

**in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen:**

- 6,10 EUR in der Zeit von 01.07.2006 bis 31.12.2006,
- 6,22 EUR in der Zeit von 01.01.2007 bis 31.12.2007,
- 6,36 EUR in der Zeit von 01.01.2008 bis 31.12.2008,

**in den übrigen Bundesländern:**

- 7,00 EUR in der Zeit von 01.07.2006 bis 31.12.2006,
- 7,15 EUR in der Zeit von 01.01.2007 bis 31.12.2007,
- 7,31 EUR in der Zeit von 01.01.2008 bis 31.12.2008.

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

## § 4 MINDESTURLAUB

**1.** Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von

- im ersten Jahr 24 Arbeitstagen,
- im zweiten Jahr 25 Arbeitstagen,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 26 Arbeitstagen und
- ab dem fünften Jahr 28 Arbeitstagen.

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

**2.** Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt unberührt.

**3.** Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet.

## § 5

### ZUSÄTZLICHES URLAUBSGELD

Ab dem zweiten Jahr des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Die Auszahlung erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres.

Das zusätzliche Urlaubsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf den Stichtag 30. Juni.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses,

- im zweiten Jahr 150 EUR brutto,
- im dritten und vierten Jahr 200 EUR brutto,
- ab dem fünften Jahr 300 EUR brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das zusätzliche Urlaubsgeld anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

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

## § 6 ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT

Die Parteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung beim Bundesminister für Arbeit und Soziales zu beantragen.

## § 7 INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2006, frühestens jedoch mit dem Erlass einer Rechtsverordnung, nach welcher die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden und alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden, in Kraft.

Er endet am 31.12.2008 ohne Nachwirkung.

Es wird eine Erklärungsfrist bis zum Freitag, den 23. Juni 2006, 12 Uhr vereinbart. Schweigen gilt als Zustimmung.

Düsseldorf, den 30. Mai 2006

Für den

**Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistung (BZA e.V.),**  
Prinz-Albert-Straße 73, 53113 Bonn

Für den

**Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.),**  
Erphostraße 56, 48145 Münster

Holger Piening

Georg Sommer

RA Werner Stolz

Für die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit folgender Mitgliedsgewerkschaften des DGB

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

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

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

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

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

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

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



Dieses Tarifwerk wird Ihnen überreicht durch:

# SOZIALPARTNERSCHAFT– DER RICHTIGE WEG!

iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
V.i.S.d.P.: RA Werner Stolz (iGZ-Bundesgeschäftsführer)

Erphostraße 56, 48145 Münster  
Tel.: 02 51 / 9 81 12-0  
Fax.: 02 51 / 9 81 12-29  
E-mail: [info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de)  
[www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)

DGB



DGB

**iGZ**  
INTERESSENVERBAND  
DEUTSCHER ZEITARBEITSGENOSSENSCHAFTEN E.V.