BAP

Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister

Tarifverträge Zeitarbeit

BAP/DGB-Tarifgemeinschaft

Stand: Januar 2023

Tarifverträge Zeitarbeit
BAP/DGB-Tarifgemeinschaft

vom 22.07.2003
geändert durch Änderungstarifverträge

- vom 22.12.2004
- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 17.09.2013
- vom 30.11.2016
- vom 18.12.2019
- vom 21.06.2022
- vom 13.01.2023

und ergänzt durch Ergänzungstarifverträge
über Branchenzuschläge.

Inhalt

Manteltarifvertrag **3**

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Dauer der Arbeitszeit/Vollzeitarbeit	5
§ 3	Teilzeitarbeit	5
§ 4	Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung	5
§ 5	Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst/ Rufbereitschaft/Ruhezeiten	8
§ 6	Mehrarbeit	8
§ 7	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit/Zuschläge	8
§ 8	Einsatzregelungen	9
§ 9	Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 10	– gestrichen –	11
§ 11	Urlaub	11
§ 12	Arbeitsversäumnis/Freistellung	13
§ 13	Entgeltvorschriften	14
§ 14	Entgeltumwandlung	16
§ 15	Jahressonderzahlungen	17
§ 16	Ausschlussfristen	20
§ 17	Schlussbestimmungen	20
§ 18	Inkrafttreten und Kündigung	20

Entgeltrahmentarifvertrag 21

§ 1 Geltungsbereich 22
§ 2 Eingruppierungsgrundsätze 22
§ 3 Entgeltgruppen 22
§ 4 Inkrafttreten und Kündigung 24

Entgelttarifvertrag 25

§ 1 Geltungsbereich 26
§ 2 Entgelte 26
§ 3 – gestrichen – 26
§ 4 Zuschläge 26
§ 5 – gestrichen – 26
§ 6 Branchenzuschlag 26
§ 7 Sonstiges 27
§ 8 Inkrafttreten und Kündigung 27

Anlagen zum Entgelttarifvertrag 28

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab April 2022 28
Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab Oktober 2022 28
Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab April 2023 29
Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet ab Januar 2024 29

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

vom 22.07.2003
geändert durch Änderungstarifverträge

- vom 22.12.2004
- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 17.09.2013
- vom 18.12.2019
- vom 21.06.2022
- vom 13.01.2023

und ergänzt durch Ergänzungstarifverträge
über Branchenzuschläge.

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

§ 1.1 räumlich:

für die Bundesrepublik Deutschland;

§ 1.2 fachlich:

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

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

a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und

b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und

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.

Davon abweichend kann in begründeten Einzelfällen im Arbeitsvertrag eine längere individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn der Mitarbeiter ganz überwiegend in Kundenbetrieben mit einer längeren betrieblich geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwAz) eingesetzt wird. Die arbeitsvertragliche Regelung darf in diesen Fällen diese betrieblich geregelte Arbeitszeit nicht überschreiten.[1] Eine solche vertragliche Vereinbarung darf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Wochenstunden (173,34 Std./Monat) nicht überschreiten. 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.

1) Protokollnotiz zu § 2 Absatz 2 Satz 2
Mit dieser Regelung sind die Fälle nicht ausgeschlossen, in denen der Mitarbeiter ausnahmsweise kurzzeitig in einem Betrieb eingesetzt wird, dessen betrieblich vereinbarte irwAz niedriger ist als die im Arbeitsvertrag vereinbarte.

§ 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 [2] 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.

§ 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.

2) Protokollnotiz zu § 4.3
Die Tarifvertragsparteien werden zu Beginn des Jahres 2005 auf Antrag einer Seite auf Basis der bis dahin gemachten Erfahrungen in Verhandlungen darüber eintreten, ob die o. a. Stundengrenzen entfallen oder neu festgelegt werden und ob eine Begrenzung von Minusstunden vorgenommen wird.

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.

Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem gemäß § 7.1 Absatz 1 ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.*

* gültig ab 01.04.2023

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 Stundenentgelts nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages für Sonntagsarbeit und höchstens 100 % für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr.

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

§ 8 Einsatzregelungen

§ 8.1 Soweit dem Mitarbeiter Aufgaben im Kundenbetrieb übertragen sind, unterliegt er dem Direktionsrecht des Kundenbetriebes. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt hiervon unberührt.

§ 8.2 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden.

Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

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

§ 8.3 Sofern für den einfachen Weg außerhalb der Arbeitszeit von der Niederlassung/Geschäftsstelle zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1,5 Stunden bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrs-

mittels 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 [3] Die dem Mitarbeiter zustehende Urlaubsdauer richtet sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

3) Protokollnotiz zu § 11.2
§ 5 Nr. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bleibt unberührt.

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.

§ 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.

* Mit Inkrafttreten etwaiger Branchenzuschlagstarifverträge wird der hiernach für den jeweiligen Wirtschaftszweig zu zahlende Branchenzuschlag Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 13.2.

§ 13.3 [4] 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.

---

4) Protokollnotiz zu § 13.3
Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgendes Berechnungsbeispiel:
In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013).
Er hat 30 Tage à 7 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,53 € (Branchenzuschlag TV BZ M+E) gearbeitet. Er kehrt dann in einen zuvor ausgeübten Einsatz in der Chemieindustrie zurück und arbeitet dort an 35 Tagen à 8 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,02 € (Branchenzuschlag TV BZ Chemie). Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

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

b) 30 Tage x 7 Stunden x 1,53 € = 321,30 €
(Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
+ 35 Tage x 8 Stunden x 1,02 € = 285,60 €
= 606,90 €

c) 4650,20 € + 606,90 € = 5257,10 €

d) 5257,10 €/65 Tage = **80,88 €/Tag**
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 € ausgezahlt.

e) (30 Tage x 7 Stunden + 35 Tage x 8 Stunden)/65 Tage = **7,54 Stunden**
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

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.

§ 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[5] 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.

5) 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.

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

	Kalenderjahr		
Betriebszugehörigkeit	**2021**	**2022**	**2023**
nach dem 6. Monat	jeweils 150 EUR*	jeweils 180 EUR*	jeweils 200 EUR*
im 2. und 3. Jahr	jeweils 200 EUR*	jeweils 250 EUR*	jeweils 300 EUR*
ab dem 4. Jahr	jeweils 225 EUR*	jeweils 325 EUR*	jeweils 400 EUR*

* Angaben in 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.[6]

** Ab der Auszahlung bezogen auf den Stichtag 30. November 2023 werden die Worte *12 Monate* durch die Worte *6 Monate* ersetzt.

6) Protokollnotiz zu § 15.2 Satz 3
Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Verhandlungen über eine gesonderte Verfahrensregelung zur einvernehmlichen Umsetzung des Mitgliedervorteils aufnehmen.

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr 2021	2022	2023 Auszahlung Stichtag 30. Juni	2023 ab Auszahlung Stichtag 30. November 2023
nach dem 6. Monat	jeweils 50 EUR*	jeweils 70 EUR*	jeweils 100 EUR*	jeweils 250 EUR*
im 2. und 3. Jahr	jeweils 100 EUR*	jeweils 120 EUR*	jeweils 200 EUR*	jeweils 350 EUR*
ab dem 4. Jahr	jeweils 150 EUR*	jeweils 200 EUR*	jeweils 350 EUR*	jeweils 500 EUR*

* Angaben in brutto

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

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

§ 15.3 [7] 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.

7) 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.

Entgeltrahmentarifvertrag Zeitarbeit

vom 22.07.2003
geändert durch Änderungstarifverträge

- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 17.09.2013
- vom 18.12.2019

§ 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.

§ 3 Entgeltgruppen

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

* gültig ab 01.07.2020

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. Technikerausbildung 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 Entgeltrahmentarifvertrag tritt für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Mitarbeiter am 1. Januar 2004 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2022, gekündigt werden.

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

Entgelttarifvertrag Zeitarbeit

vom 22.07.2003
geändert durch Änderungstarifverträge

- vom 22.12.2004
- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 27.08.2012
- vom 17.09.2013
- vom 30.11.2016
- vom 18.12.2019
- vom 21.06.2022
- vom 13.01.2023

§ 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 – gestrichen –

§ 4 [1] 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.

§ 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.

1) Protokollnotiz zu § 4
Die für die Berechnung der Zuschläge erhebliche Überlassungszeit beginnt mit Inkrafttreten bzw. vorheriger Anwendung des Entgelttarifvertrages gemäß § 8.

§ 7 Sonstiges

§ 7.1 [2] 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.

§ 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 zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. März 2024, 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.

2) Protokollnotiz zu § 7.1
Tarifvertragspartei in diesem Sinne ist für die Seite der Gewerkschaften die jeweils für den Kundenbetrieb zuständige DGB Mitgliedsgewerkschaft.

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (in Euro)

ab 1.10.2022

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	12,43	12,62	12,80
2a	12,63	12,82	13,01
2b	12,93	13,12	13,32
3	13,32	13,52	13,72
4	14,08	14,29	14,50
5	15,90	16,14	16,38
6	17,90	18,17	18,44
7	20,89	21,20	21,52
8	22,49	22,83	23,16
9	23,72	24,08	24,43

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (in Euro)

ab 1.4.2023

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	13,00	13,20	13,39
2a	13,20	13,40	13,60
2b	13,50	13,70	13,91
3	14,55	14,77	14,99
4	15,38	15,61	15,84
5	17,25	17,51	17,77
6	19,24	19,53	19,82
7	22,39	22,73	23,06
8	23,97	24,33	24,69
9	25,14	25,52	25,89

Entgelttabelle gesamtes Tarifgebiet (in Euro)

ab 1.1.2024

Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5 % (> 9 Monate)	3,0 % (> 12 Monate)
1	13,50	13,70	13,91
2a	13,80	14,01	14,21
2b	14,15	14,36	14,57
3	15,06	15,29	15,51
4	15,92	16,16	16,40
5	17,85	18,12	18,39
6	19,82	20,12	20,41
7	23,06	23,41	23,75
8	24,69	25,06	25,43
9	25,89	26,28	26,67

Notizen

Der BAP stellt seinen Mitgliedsunternehmen eine Tarifvignette in verschiedenen Dateiformaten zur Verfügung. Mit dieser Vignette können Mitglieder dokumentieren, dass sie Anwender der BAP/DGB-Tarifverträge sind.

Die BAP-Tarifvignette darf ausschließlich nur von Verbandsmitgliedern benutzt werden.

Impressum

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP)

Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin
Telefon: +49 30 20 60 98-0
Telefax: +49 30 20 60 98-70

info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP)
www.personaldienstleister.de