

MANTELTARIFVERTRAG ZEITARBEIT

vom 22.07.2003

geändert durch Änderungsstarifverträge

- vom 22.12.2004
- vom 30.05.2006
- vom 09.03.2010
- vom 17.09.2013

und ergänzt durch Ergänzungsstarifverträge
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 für beide Geschlechter.

§ 2 **DAUER DER ARBEITSZEIT/VOLLZEITARBEIT**

Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 151,67 Stunden; dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Diese muss im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nach Maßgabe des § 4 erreicht werden.

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

Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

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

§ 3 **TEILZEITARBEIT**

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

§ 4 **VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT/FLEXIBILISIERUNG**

§ 4.1 Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes.

Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.

§ 4.2 Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 2 / § 3 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit nach § 4.1 wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden.

§ 4.3¹ 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.

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

.....
1) 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.

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 **MEHRRARBEIT**

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

§ 7 **NACHT-, SONNTAGS- UND
FEIERTAGSARBEIT/ZUSCHLÄGE**

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8 EINSATZREGELUNGEN

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

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

Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung.

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

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

- § 8.4** Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit im Sinne von § 8.3 mehr als 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 Arbeitsver-

hältnisse 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.

§ 11.2² Die dem Mitarbeiter zustehende Urlaubsdauer richtet sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

Der Urlaub beträgt

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

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

2) Protokollnotiz zu § 11.2

§ 5 Nr. 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bleibt unberührt.

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

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

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

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

- § 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) 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.
- § 13.3³ 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)

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

auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.

- c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich.

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

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

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

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

3) Protokollnotiz zu § 13.3

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

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

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

§ 14 ENTGELTUMWANDLUNG

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

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

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter schriftlich vereinbart.

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

§ 15 JAHRESSONDERZAHLUNGEN

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

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

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

§ 15.2 Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses,

- 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.

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

§ 15.3⁴ 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.

§ 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.

4) 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.

§ 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 2016, gekündigt werden.

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