

# Entgeltrahmen- tarifvertrag BAP

**vom 22.07.2003**

geändert durch Änderungstarifverträge

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

**zwischen dem**

**Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP)**

Universitätsstraße 2–3a | 10117 Berlin

**und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB**

**IGBCE**

Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover

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

Haubachstraße 76 | 22765 Hamburg

**Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)**

Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt am Main

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

Reifenberger Straße 21 | 60489 Frankfurt am Main

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

**Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)**

Olof-Palme-Straße 19 | 60439 Frankfurt am Main

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Weilburger Straße 24 | 60326 Frankfurt am Main

**Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

Stromstraße 4 | 10555 Berlin

## § 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.

### **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.

### **Entgeltgruppe 5**

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

### **Entgeltgruppe 6**

Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern.

### **Entgeltgruppe 7**

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

### **Entgeltgruppe 8**

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

### **Entgeltgruppe 9**

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

## § 4 Inkrafttreten und Kündigung

§ 4.1 Dieser 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.