

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

Zwischen dem

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)

PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

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)

Paul-Thiede-Ufer 10, 10785 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

wird folgender **Manteltarifvertrag** für die Zeitarbeit abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

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

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

- a) das Zeitarbeitsunternehmen in einem ins Gewicht fallenden Maße zuvor beim Kundenunternehmen beschäftigte Arbeitnehmer übernimmt und
- b) die betroffenen Arbeitnehmer auf ihrem ursprünglichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Kundenunternehmen eingesetzt werden und
- c) dadurch bestehende im Kundenunternehmen wirksame Entgelttarifverträge zuungunsten der betroffenen Arbeitnehmer umgangen werden.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

§ 2

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

2.1. Arbeitsvertrag und Altersgrenze

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt das Arbeitsverhältnis als nicht zustande gekommen.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf ungekürzte Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung hat oder haben würde, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert wäre.

2.2. Probezeit und Kündigungsfristen

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

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

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

Probezeit und Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse.

§ 3

Arbeitszeit

3.1. Arbeitszeit

3.1.1. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 151,67 Stunden. Das entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Davon abweichend kann in begründeten

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

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.

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Arbeitnehmers geringer ist als die tarifliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nichts anderes ergibt.

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.

In Monaten mit

- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

Bei Teilzeitarbeit berechnet sich die regelmäßige Arbeitszeit pro Monat anteilig.

3.1.3. Die monatliche Arbeitszeit wird an die des Entleihers angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Entleiherbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Entleihers.

3.1.4. Bei Einsatz in vollkontinuierlicher Schichtarbeit (Contischicht) oder einem vergleichbaren anderen Schichtmodell des Entleihers gilt für den Arbeitnehmer das Arbeitszeit-/Zuschlagsmodell des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der monatlichen Arbeitszeit zur Berechnung der geleisteten Stunden.

¹ Protokollnotiz zu § 3.1.1.:

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.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

3.1.5. An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14:00 Uhr. Für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage. Beide Tage können unabhängig von den Bestimmungen gemäß § 3.2.3. über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

3.2. Arbeitszeitkonto

3.2.1. Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Auf dieses Konto werden die Stunden übertragen, die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3.1.1. bzw. die individuelle Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden.

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

Das Arbeitszeitkonto ist spätestens am Ende des Kalenderjahres auszugleichen.² Mit dem Betriebsrat kann ein anderer Ausgleichszeitraum von 12 Monaten vereinbart werden.

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

3.2.3. Die auf dem Arbeitszeitkonto aufgelaufenen Stunden werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen³. Dabei kann der Arbeitnehmer in jedem Kalendermonat über zwei Arbeitstage Zeitguthaben frei verfügen.

² Protokollnotiz zu § 3.2.2.:

Der Ausgleichszeitraum beginnt ab dem 01.04.2020 zu laufen.

³ Protokollnotiz zu § 3.2.3.:

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann mit Zustimmung des Arbeitgebers eine individuelle Regelung über die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben bis höchstens 20 Stunden pro Monat vereinbart werden.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

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. Eine vom Arbeitnehmer beanspruchte Freistellung zum Abbau von Guthabenstunden aus dem Arbeitszeitkonto wird nicht durch Zuteilung eines neuen Einsatzes unterbrochen. Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs werden Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen.

Darüber hinaus erfolgt der Freizeitausgleich nach den Wünschen des Arbeitnehmers in Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange. Der Freizeitausgleich ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber. Die Überbrückung verleihsfreier Zeiten durch Nutzung des Arbeitszeitkontos ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich.

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

3.2.5. Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

3.2.6. Die Zulagen und Zuschläge werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Eingangsstufe ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

3.2.7. Auf Verlangen des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 70 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

§ 4

Zuschläge

4.1. Mehrarbeit

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

4.1.2. Bei Vereinbarung einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2 werden Mehrarbeitszuschläge für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

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

hinausgehen.

Diese Regelungen gelten anteilig für Teilzeitbeschäftigte.

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

4.1.4. Für das Erreichen des Schwellenwertes, ab dem gemäß § 4.1.2. und § 4.1.3. ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern auch genommene Urlaubsstunden zu berücksichtigen.

4.1.5. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 Prozent.

4.2. Nachtarbeit

Zuschläge für Nachtarbeit werden für Arbeit in der Zeit von 23:00 bis 6:00 Uhr gewährt, sofern mehr als 2 Stunden innerhalb dieser Nachtzeit gearbeitet wurde. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 Prozent.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

4.3. Sonntagsarbeit

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 Prozent, sofern die Arbeit an Sonntagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt⁴.

4.4. Feiertagsarbeit

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent, sofern die Arbeit an Feiertagen nicht zur Regelarbeitszeit zählt⁴.

Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort.

4.5. Sonstige Zuschlagsvereinbarungen

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

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

4.5.3. Abweichend von den Ziffern 4.2. bis 4.4. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge vereinbart:

- | | |
|--|-------------|
| - Nachtarbeit | 15 Prozent |
| - Sonntagsarbeit | 25 Prozent |
| - Feiertagsarbeit | 35 Prozent |
| - Samstagarbeit in der Zeit
von 13:00 bis 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 Protokollnotiz zu § 4.3. und § 4.4.:

Die Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, soweit diese zur Regelarbeitszeit zählen, richten sich nach der Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb, siehe auch § 3.1.4.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

§ 5

Arbeitsbefreiung

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

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

- a. bei eigener Eheschließung oder
Eintragung einer eingetragenen Lebensgemeinschaft 1 Tag
- b. bei Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin 1 Tag
- c. bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in
häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten
oder eingetragenen Lebenspartners 2 Tage
- d. bei Tod eines Elternteils oder eines Kindes 1 Tag
- e. bei Umzug auf Veranlassung des Arbeitgebers 1 Tag
- f. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern sowie bei
Teilnahme als Tarifkommissionsmitglied einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft an den
Sitzungen der Tarifkommission: die notwendige ausfallende Arbeitszeit. Soweit ein
Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das
Arbeitsentgelt.

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

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

Bezahlte Freistellung wird auf vorherigen schriftlichen Antrag gewährt und ist vom Arbeitnehmer mit Dokumenten nachzuweisen. Der Nachweis ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Ereignis beizubringen.

Damit sind alle Anlässe aus § 616 BGB kompensiert.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

§ 6

Urlaub

6.1. Urlaubsgewährung

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

6.2. Urlaubsanspruch

6.2.1. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der Arbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁵

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

ab dem Jahr 2021

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

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

6.2.2. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Jahresurlaub anteilig zu berechnen.

⁵ Protokollnotiz zu § 6.2.1.:

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

6.2.3. Scheidet der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus oder tritt er im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.

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

Wenn Urlaub wegen einer Langzeitarbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, auch nicht bis zum 31.03. des Folgejahres, so verfällt der Anspruch.

§ 6 a

Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:

- a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 2 Entgelttarifvertrag iGZ sowie sonstige Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
- b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.
- c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich (vgl. § 3.2.1.).

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

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.⁶

⁶ Protokollnotiz zu § 6a:

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf folgende Berechnungsbeispiele:

Beispiel 1 (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit):

In den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall hat der Arbeitnehmer einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013). Er hat 30 Tage à 7 Stunden mit einem Branchenzuschlag von 1,53 Euro (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 Euro (Branchenzuschlag TV BZ Chemie).

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- a) $151,67 \times 3 \times 10,22 \text{ Euro} = 4.650,20 \text{ Euro}$ (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit im Referenzzeitraum)
- b) $30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} \times 1,53 \text{ Euro} = 321,30 \text{ Euro}$ (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit)
- $+ 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} \times 1,02 \text{ Euro} = 285,60 \text{ Euro}$
 $= 606,90 \text{ Euro}$
- c) $4.650,20 \text{ Euro} + 606,90 \text{ Euro} = 5.257,10 \text{ Euro}$
- d) $5.257,10 \text{ Euro} : 65 \text{ Tage} = 80,88 \text{ Euro/Tag}$
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 80,88 Euro ausgezahlt.
 $30 \text{ Tage} \times 7 \text{ Stunden} + 35 \text{ Tage} \times 8 \text{ Stunden} = 7,54 \text{ Stunden}$ 65 Tage
Für jeden Urlaubs-/Krankheitstag werden 7,54 Stunden in der Zeiterfassung berücksichtigt.

Beispiel 2 (auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat):

Der Arbeitnehmer hat einen Stundenverdienst von 10,22 Euro (EG 3 bis 31.12.2013) und eine übertarifliche Zulage von 1,78 Euro, so dass er einen Gesamtverdienst pro Stunde von 12 Euro hat. Er hat durchschnittlich 7,5 Stunden in den letzten drei abgerechneten Monaten (65 Tage) vor dem Arbeitsausfall gearbeitet.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

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

§ 7

- weggefallen -

§ 8

Jahressonderzahlungen⁷

Nach dem sechsten Monat des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁸ hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Hieraus ergibt sich folgende Berechnung für das Urlaubsentgelt und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

- | | | |
|----|--|--|
| a) | 65 Tage x 7 Stunden x 10,22 Euro = 4.650,10 Euro | (tarifliches Grundentgelt ohne Zuschläge auf Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat im Referenzzeitraum) |
| b) | 65 Tage x 7,5 Stunden x 1,78 Euro = 867,75 Euro | (Zulagen/Zuschläge auf der Grundlage der tatsächlichen Arbeitszeit) |
| c) | 4 650,10 Euro + 867,75 Euro = 5.517,85 Euro | (Addition der Ergebnisse aus a) und b)) |
| d) | 5.517,85 Euro : 65 Tage = 84,89 Euro/Tag | |

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

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

⁷ Protokollnotiz zu § 8:

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

⁸ Protokollnotiz zu § 8:

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung. Die Jahressonderzahlungen gemäß § 8 werden auch bei ruhendem Arbeitsverhältnis anteilig gezahlt für die Zeiten, in denen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielt wurde. Satz 2 gilt dementsprechend.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

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 Arbeitsverhältnisses⁸ ab 2021 entsprechend der folgenden Tabelle:

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

Auf Antrag des Arbeitnehmers erhöht sich ab dem Jahr 2021 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld unter Einbeziehung eines Mitgliedervorteils, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses⁸, nach der folgenden Tabelle, wenn der Arbeitnehmer Mitglied einer der tarifschließenden DGB-Gewerkschaften ist und dem Arbeitgeber jeweils zu den Stichtagen 30. Juni und 30. November seine seit mindestens 12 Monaten (ab Auszahlung für den Stichtag 30. November 2023: sechs Monate) bestehende Gewerkschaftsmitgliedschaft mittels einer Mitgliederbescheinigung nachweist.⁹

Betriebszugehörigkeit	Kalenderjahr			Weihnachtsgeld 2023 ¹⁰
	2021	2022	Urlaubsgeld 2023	
nach dem sechsten Monat	jeweils 50 Euro brutto	jeweils 70 Euro brutto	jeweils 100 Euro brutto	jeweils 250 Euro brutto
im zweiten und dritten Jahr	jeweils 100 Euro brutto	jeweils 120 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto	jeweils 350 Euro brutto
ab dem vierten Jahr	jeweils 150 Euro brutto	jeweils 200 Euro brutto	jeweils 350 Euro brutto	jeweils 500 Euro brutto

⁹ Die Tarifvertragsparteien haben am 18.12.2019 eine Verfahrensregelung zur Umsetzung des Mitgliedervorteils abgeschlossen.

¹⁰ Protokollnotiz zu § 8:

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

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

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

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

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

§ 9

Tarifliche Schlichtungsstelle

9.1. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Durchführung und Anwendung dieses Tarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Der streitige Sachverhalt ist schriftlich mitzuteilen. Kann die Meinungsverschiedenheit auch mit Hilfe der Tarifvertragsparteien nicht innerhalb einer Frist von 6 Wochen vom Zeitpunkt der Mitteilung an beigelegt werden, steht der Rechtsweg offen.

9.2. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Auslegung von Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten die obigen Vorschriften entsprechend. Sind die Tarifvertragsparteien übereinstimmend der Auffassung, dass die Meinungsverschiedenheit grundsätzliche Bedeutung hat oder kann darüber keine Übereinstimmung erzielt werden, so entscheidet das Schiedsgericht über die Meinungsverschiedenheit unter Ausschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im anderen Fall steht der Rechtsweg offen.

Das Schiedsgericht setzt sich paritätisch aus je zwei, höchstens je drei Beisitzern zusammen. Die Arbeitgeberbeisitzer werden von dem iGZ, die Arbeitnehmerbeisitzer von der DGB-Tarifgemeinschaft von Fall zu Fall benannt.

9.3. Das Schiedsgericht tritt innerhalb einer Frist von einem Monat ab der Feststellung gemäß § 9.2. Satz 2 zusammen.

Kommt eine Mehrheitsentscheidung des Schiedsgerichts nicht zustande, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuzuziehen.

Nach der Benennung des Vorsitzenden tritt das Schiedsgericht spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat zusammen.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

Die Entscheidungen des Schiedsgerichts über die Auslegung dieses Tarifvertrages sind in Rechtsstreitigkeiten zwischen den tarifgebundenen Parteien bindend.

§ 10

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen.

§ 11

Fälligkeit von Entgeltansprüchen

Die Arbeitnehmer erhalten ein Monatsentgelt auf der Basis der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit oder der regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig wird.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers wird mit rechtzeitiger Ankündigung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats ein Abschlag von bis zu 80 Prozent des zu erwartenden Netto-Einkommens ausgezahlt. Bereits gezahlte Abschläge werden angerechnet. Sofern das Arbeitsverhältnis nach dem 20. des betreffenden Abrechnungsmonats beginnt sowie im Austrittsmonat besteht kein Anspruch auf eine Abschlagszahlung.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

§ 12

Streikklausel

Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Absatz 5 AÜG bleibt unberührt.

§ 13

Inkrafttreten und Kündigung

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

§ 14

Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Manteltarifvertrag Zeitarbeit

Protokollnotizen

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

Berlin, den 13. Januar 2023